

FACULTÉ DE DROIT DE L'UNIVERSITÉ DE PARIS

DE LA

Commercialisation du Travail

PAR LES SYNDICATS

THÈSE POUR LE DOCTORAT

Présentée et soutenue le Lundi 25 Avril 1910, à 3 heures

PAR

Charles de LACROIX

Diplômé de l'Ecole des Sciences Politiques
Rédacteur au Ministère des Finances

Président : M. PERREAU, *professeur.*
Suffragants { MM. JAY, *professeur.*
WAHL, *professeur.*

PARIS

JOUVE & C^{ie}, EDITEURS

15, rue Racine, 15

1910

THÈSE
POUR
LE DOCTORAT

La Faculté n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses ; ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs .

FACULTÉ DE DROIT DE L'UNIVERSITÉ DE PARIS

DE LA

Commercialisation du Travail

PAR LES SYNDICATS

THÈSE POUR LE DOCTORAT

Présentée et soutenue le Lundi 25 Avril 1910, à 3 heures

PAR

Charles de LACROIX

Diplômé de l'Ecole des Sciences Politiques
Rédacteur au Ministère des Finances



Président : M. PERREAU, *professeur.*
Suffragants { MM. JAY, *professeur.*
WAHL, *professeur.*

PARIS

JOUVE & C^{ie}, EDITEURS

15, rue Racine, 15

1910



Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41547121_0086

DE LA

Commercialisation du Travail

Par les Syndicats

INTRODUCTION

L'extension progressive des grèves, les désordres qu'elles occasionnent dans toutes les branches de l'activité sociale, et qui constituent un péril des plus menaçants pour l'avenir de l'industrie nationale ; la violation de la liberté du travail qui en découle ; l'attitude menaçante des syndicats ouvriers s'efforçant de transporter leurs revendications du terrain économique sur le terrain politique ; l'obstination systématique de certains entrepreneurs vis-à-vis des employés leur refusant toute initiative dans la discussion du contrat de travail : tous ces faits connexes, et dont l'ensemble forme ce que les économistes ont appelé « la question sociale », ne cessent de préoccuper aujourd'hui les esprits.

Or, sans oser affirmer que « les solutions proposées jusqu'ici sont restées impuissantes à conjurer les causes du conflit » (1), on est obligé de constater que les mesures législatives qui ont été prises, n'ont pas été assez efficaces pour ramener le calme, et pour rétablir l'équilibre entre les deux éléments de la production.

Soit, en effet, que l'application pratique des remèdes proposés n'ait pas répondu à la conception trop idéale que s'en était faite leurs auteurs ; soit que les réformateurs eux-mêmes n'aient pas tenu compte de l'éducation économique, encore très incomplète, des masses, et aient basé leurs systèmes sur une interprétation trop optimiste des sentiments humains, on n'est jamais parvenu, au moyen de ces solutions, à étouffer des conflits ; et, si des conséquences désastreuses ont pu être évitées, s'il y a eu dans bien des cas un apaisement momentané, les causes de ces conflits sont restées toujours aussi vivaces parce que l'on « n'a pas rendu résolument justice à chacun suivant son droit » (2).

Ces causes de conflit, en effet, sont inhérentes au régime lui-même : car, si le travail et le capital sont les éléments solidaires de la production, leurs intérêts respectifs sont souvent diamétralement opposés.

1. Lewandoski. *Revue politique et parlementaire*. « L'organisation commerciale du travail », p. 111.

2. Lewandosky. *Revue politique et parlementaire*. « L'organisation commerciale du travail », p. 112.

S'il est impossible de régler leurs rapports d'une façon mathématique, il est nécessaire de poser avant tout des principes qui se détachent de toute formule sentimentale, quitte dans la pratique à en adoucir la rigueur ; de trouver une solution qui règle les rapports du capital et du travail sur une base différente.

L'erreur du régime actuel, du salariat, provient de ce fait, que, dans les contrats de travail, on considère l'individu, ou tout au moins le travail de l'individu, comme faisant l'objet du contrat, alors que l'on devrait considérer le résultat obtenu. Ce n'est donc pas le travail qui est apprécié par le patron, mais bien le résultat de ce travail, qui seul peut faire l'objet des échanges.

Or, avec le régime du salariat, l'entrepreneur passe avec l'ouvrier un contrat de louage par lequel ce dernier s'engage à fournir son travail, moyennant un prix fixé à forfait. C'est donc par une série de contrats analogues et sans lien entre eux, qu'un directeur d'usine engage tous ses employés, appréciant leur travail, non pas d'après le rendement de chacun d'eux, mais, la plupart du temps, d'après le nombre d'heures passées à l'atelier.

Ce régime « ne répond plus aux tendances de l'esprit moderne, et cette conception des rapports entre patrons et ouvriers constitue, à l'heure actuelle, une erreur économique et une erreur sociale ».

« La loi de l'industrie et la condition de son développement, c'est assurément de simplifier autant que

possible les diverses opérations se rattachant à son objet, afin de les ramener à une formule simple. Il faut viser à ce qu'on appelle : l'économie de l'effort (1). »

En effet, tandis qu'il achète en gros ses matières premières, tandis qu'il écoule ses produits en passant des marchés à long terme avec des fournisseurs offrant les garanties les plus effectives, l'entrepreneur achète le travail au détail à des individus qui ne sauraient encourir aucune responsabilité.

D'autre part, le contrat de louage n'assure pas à l'employé plus de stabilité qu'à son patron. De plus, le salaire qui lui est payé, ne représente pas la somme de travail qu'il a pu fournir : en effet, tandis que certains ouvriers remplissent leur tâche avec conscience, et ont l'amour-propre du métier, d'autres, au contraire, ayant la conviction d'être exploités, travaillent avec nonchalance : cependant les uns et les autres reçoivent dans la plupart des cas, une rémunération identique.

Ainsi, pour remédier à ces inconvénients, un régime nouveau semble nécessaire, régime qui s'appuie sur les deux idées économiques que nous avons exposées : le produit du travail est une marchandise, et comme telle, doit être payé suivant la quantité et la qualité qui ont été fournies ; l'entrepreneur a intérêt à acheter le travail en gros, à des personnes responsables.

1. Lewandosky. *Revue politique et parlementaire*, op. cit., p. 115.

Ce régime, c'est l'organisation collective et commerciale du travail.

Cette solution a été imaginée par M. de Molinari.

Dès 1843, il l'exposait dans un article sur « l'avenir des chemins de fer ». Dans cet article, il entrevoyait déjà l'achat du travail en gros, coté en Bourse, comme le sont les autres marchandises ; et, effectivement, quelques années après, les Bourses de travail étaient fondées.

M. Yves Guyot, développant l'idée de M. de Molinari, a préconisé la formation de sociétés commerciales de travail.

Enfin, dans ces dernières, des groupements d'ouvriers se sont constitués, certains d'entre eux ont même adopté la forme de la société commerciale de travail, et ont conclu avec les entrepreneurs plusieurs contrats collectifs de travail.

Voici quelle est l'économie du système proposé :

L'ouvrier, vendeur du produit de son travail, doit être considéré comme faisant un acte de commerce. Mais, s'il veut accomplir cette vente isolément, il risquera de n'en tirer qu'un salaire désisoire. Si au contraire les producteurs de travail s'associent entre eux pour former une société, cette société, à base commerciale, se chargera de discuter les conditions du travail et les prix ; elle pourra assurer à chacun de ses membres un salaire plus équitable.

D'autre part, les patrons qui ont intérêt à acheter le travail en gros traiteront avec elles et passeront des contrats collectifs de travail.

Par ces contrats, la société s'engagera vis-à-vis de l'entrepreneur à fournir les produits du travail de ses membres, moyennant un prix correspondant à la quantité et à la qualité du travail fourni. Si la société manquait à ses engagements, elle serait responsable vis-à-vis de l'entrepreneur sur son fonds social ; de même, si l'entrepreneur violait le contrat, s'il refusait d'acheter les produits du travail aux conditions stipulées, il serait lui-même responsable, et pourrait être attaqué devant les tribunaux en dommages-intérêts.

Telle est la base de l'organisation collective et commerciale du travail.

Nous avons dit qu'elle avait déjà donné lieu à des applications pratiques : des sociétés ont été fondées, nous nous proposons de les étudier.

Mais l'application rigide qui découle des théories de M. de Molinari et de M. Yves Guyot soulève bien des critiques.

On leur reproche de diviser le monde ouvrier au lieu de le grouper ; et en effet, M. Yves Guyot désire la fondation de nombreuses sociétés concurrentes.

On leur reproche en outre de ne pas tenir compte de l'existence du groupement professionnel actuel, qui est le syndicat. M. Yves Guyot critique en effet le syndicat spécialement sur ce point.

Dans son livre sur « les conflits du travail et leur solution, » il pose la question en ces termes : « Les syndicats ne pourraient-ils pas faire eux-mêmes ces

entreprises de travail pour tout ou partie de leurs membres? »

« M. Floquet crut, en effet, qu'avec la loi sur les syndicats, on pourrait réaliser l'idée de M. de Molinari, commercialiser le travail.

« Or, légalement, il n'est ni le mandataire de ses membres, ni leur gérant d'affaires.

« Il ne peut donc exercer les actions qui appartiennent à une partie de ses membres, mais ceux qui auront conclu avec ses membres ne pourront pas avoir davantage recours contre le syndicat.

« Un syndicat professionnel ne peut jamais se substituer à ses adhérents dans l'exercice des actions que confèrent à ceux-ci les contrats de travail individuels. Il est défenseur des intérêts professionnels collectifs.

« Donc, conclut-il, ces indications suffisent pour montrer la nécessité de constituer des sociétés anonymes à capital variable, pour passer des contrats collectifs de travail d'une validité indiscutable (1). »

Nous croyons, au contraire, que le syndicat, loin d'être exclu du système de la commercialisation du travail, doit être la base de ce système.

Les sociétés qui se formeraient hors des syndicats, ne deviendraient jamais des sociétés puissantes, car elles auraient contre elles la grande masse des travailleurs, et elles risqueraient d'être mises à l'index par les syndicats eux-mêmes. D'autre part, les

1. Yves Guyot. *Les conflits du travail et leur solution*.

patrons, traitant avec ces derniers, seraient amenés à accepter, dans les conventions collectives qu'ils pourraient signer, des conditions telles qu'il leur serait interdit d'embaucher des ouvriers non-syndiqués.

Le syndicat doit donc englober la société commerciale de travail ; autrement dit la commercialisation du travail doit se faire par les syndicats.

En effet, le syndicat est aujourd'hui le groupement social par excellence de tous les ouvriers ; c'est par le syndicat qu'ils sont arrivés à faire triompher leurs revendications : ils ne consentiraient jamais à l'abandonner. Avec la commercialisation du travail, le syndicat serait à la fois un groupement social et un groupement économique.

Groupement social, il continuerait à défendre les droits de ses adhérents. Il traiterait avec les entrepreneurs et passerait avec eux des conventions collectives de travail, réglant ainsi la question des salaires, la durée du travail, les règlements d'ateliers : conventions qui s'appliqueraient dans la suite aux contrats collectifs à venir.

Groupement économique, il vendrait le travail de ses membres, il passerait des contrats collectifs avec les patrons, et il offrirait à ces derniers des garanties effectives, car la responsabilité des deux co-contractants serait réciproque.

Exposer la doctrine de M. de Molinari ; étudier la société commerciale de M. Yves Guyot et les applications qui ont été faites ; dégager les critiques

qu'elles soulèvent ; montrer les défauts des syndicats actuels et l'inefficacité des mesures législatives qui ont été proposées, présenter la théorie du syndicat à forme de société commerciale de travail : tel est l'objet de cette étude.

Première Partie

La conception doctrinale de M. de Molinari. — Le contrat d'équipe et la commandite dans l'imprimerie. — La société commerciale de M. Yves Guyot. — Les sociétés existantes. — Critique de la société commerciale de travail.

CHAPITRE PREMIER

La conception doctrinale de M. de Molinari

« S'il n'existait ni maisons, ni sociétés de commerce ou de banques, ni bourses, ni organes de publicité financière ou commerciale, l'approvisionnement des marchés agrandis par les progrès de la sécurité, et le développement des moyens de communication, rencontrerait évidemment des difficultés extraordinaires. On pourrait justement cette fois qualifier d'anarchique le régime de la concurrence.

« Telle est cependant la situation des marchés de travail (1). »

Or, bien avant le vote de la loi de 1884 sur les syndicats professionnels, M. de Molinari, constatant que

1. M. de Molinari. *Journal des Economistes*, mars 1902.
« La production et le commerce du travail », p. 321.

les producteurs et les consommateurs de la marchandise-travail n'avaient à leur disposition aucun de ces organes de transmission dont jouissent les capitalistes et les autres producteurs, proposait de commercialiser cette marchandise.

Dans l'antiquité, remarquait M. de Molinari, malgré l'insuffisance des moyens de communication, le travail était commercable, le propriétaire d'esclaves vendait ces instruments de travail, ou les louait. Actuellement, la condition morale de l'homme libre est toute autre ; ce dernier n'est plus l'objet de propriété, il est libre ; mais, comme l'esclave, c'est un producteur et un consommateur, et il est par conséquent soumis aux mêmes lois économiques. Donc le travail qui est « la mise en œuvre du capital des forces productives de l'homme » (1) est commercable quelle que soit la personne qui le produit.

Cette idée aboutit à la création des Bourses de travail.

Mais les Bourses de travail qui pouvaient être « des instruments excellents de placement, d'éducation professionnelle et de secours, sont devenues les plus turbulents des groupements syndicaux » (2).

Voici quelle était l'économie du système de M. de Molinari.

Ce dernier constatant les effets funestes de l'inégalité de situation économique entre l'ouvrier et l'en-

1. *Journal des Economistes* de Molinari, *op. cit.*, p. 321.

2. *Economiste Français*. Payen, 1^{er} mars 1902.

trepreneur, et remarquant d'autre part l'extension croissante des moyens de communication préconisait, déjà en 1843, dans un article intitulé *L'Avenir des Chemins de fer* (1), la création d'une Bourse de travail analogue aux bourses des valeurs et des marchandises.

Et en effet, disait-il, le taux du salaire étant déterminé par la loi de l'offre et de la demande, l'ouvrier a intérêt à ce que le cercle étroit, dans lequel il est immobilisé, s'élargisse, s'éclaire et devienne un marché sinon mondial, tout au moins européen.

Voyageant à peu de frais à de grandes distances, assuré de trouver du travail à des conditions avantageuses, l'ouvrier n'hésitera pas à se déplacer, à quitter même le sol natal.

Grâce au développement général des voies ferrées et de la télégraphie électrique, ce résultat peut être facilement atteint, si l'on met au service des ouvriers et aussi des patrons, des Bourses semblables à celles qui ont été instituées à l'usage des capitaux.

Le travail, produit de la force physique et de l'intelligence, n'est-il pas en effet le capital de l'ouvrier, n'est-il pas sa « denrée » ? L'ouvrier est un marchand, un marchand de travail, et comme tel, il est de son

1. Cet article a paru le 13 juillet 1843 dans le journal *La Nation*, et le 8 septembre de la même année dans la *Gazette de France*. M. de Molinari l'a repris, l'a approfondi et a étudié cette question dans un livre intitulé *Les Bourses du Travail*, paru en 1889. Voir en particulier les pages 120 et suivantes.

plus grand intérêt d'être informé de l'état des différents marchés et de connaître les débouchés où il pourra écouler aisément son produit. Il faut donc commercialiser le travail.

Quel sera le fonctionnement des Bourses du travail ? Quels seront leurs moyens de publicité ? Quels services pourront-elles rendre aux ouvriers ? Telles sont les questions examinées par M. de Molinari.

On établirait dans les grands centres industriels et agricoles, une bourse où serait coté, tous les jours, le prix du travail déterminé par la loi de l'offre et de la demande. Cette cote serait insérée dans les journaux, rapidement communiquée, et ainsi les ouvriers de tous les pays connaîtraient, jour par jour, les régions où le travail est demandé aux conditions les plus avantageuses.

Et tandis que des agents nommés et salariés par l'Etat assureraient comme dans les Bourses de commerce, la circulation publique des produits, la détermination de leur véritable cours, et la rédaction exacte du bulletin quotidien, des courtiers serviraient d'intermédiaires entre les vendeurs et acheteurs de travail.

Les ouvriers se rendraient à la Bourse pour vendre leur « denrée », les entrepreneurs viendraient de leur côté pour acheter, ou bien encore chargeraient les courtiers de leurs commandes, absolument comme les capitalistes se servent du ministère des agents de change pour négocier leurs valeurs.

Les officiers publics prendraient note de toutes les

transactions réalisées et rédigerait à la fin de la journée un bulletin mentionnant les opérations effectuées, bulletin qui serait livré à la publicité et envoyé aux divers journaux.

M. de Molinari avait même proposé la création d'un journal spécial où seraient publiés exclusivement tous les cours des différentes Bourses des grands marchés européens. Il avait essayé, dans la suite, de réaliser son idée, et, dans un « appel aux ouvriers » publié en 1843 dans le *Courrier français*, il offrit aux ouvriers parisiens de « mettre gratuitement à leur service la publicité d'un journal » ; mais, devant l'indifférence de ceux-ci, et aussi devant une sourde hostilité des patrons, il dut renoncer à son projet (1).

Les Bourses de travail ont bien été fondées, mais, comme le fait remarquer M. Yves Guyot, de la conception de M. de Molinari, ces établissements n'ont gardé que le titre. Les Bourses sont devenues des foyers d'agitation, et comme le crient bien haut les dirigeants de la Confédération Générale du Travail, c'est là que s'élabore le mouvement d'émancipation des travailleurs.

Ce projet d'une Bourse universelle, où le travail serait coté tous les jours comme une marchandise commerciale, cet idéal d'une libre concurrence mondiale rendant tout arbitrage inutile et toute

1. Ce journal a été fondé à Bruxelles en 1857. Il avait pour titre *La Bourse de Travail*, et ne fut publié que pendant quelques mois. V. de Molinari, *op. cit.*, p. 138.

grève impossible, rencontre en pratique d'insurmontables difficultés.

Il est difficile, en premier lieu, d'évaluer d'une façon exacte le taux du salaire, car ce dernier varie nécessairement suivant qu'il est payé à la ville ou à la campagne, et cependant sa valeur nominale ne correspond pas toujours à sa valeur réelle : cela tient précisément à ce que nombre de facteurs différents entrent en jeu dans son évaluation. Il faudrait donc ramener le salaire à sa valeur intrinsèque, ce qui est difficile pour ne pas dire impossible à apprécier, sinon, l'on arriverait à ce résultat très fâcheux de voir les ouvriers des campagnes abandonner leurs champs pour les grandes villes, dans l'espoir de gagner davantage, ce qui ne leur permettrait pas cependant de mener la vie tranquille et saine dont ils jouissaient auparavant.

On peut craindre, en second lieu, que les marchés où le travail serait demandé à des conditions avantageuses, ne se voient débordés par des demandes arrivant de tous côtés. Ce surcroît de concurrence produirait des effets déplorables, et au lieu d'uniformiser les prix, elle aurait pour conséquence de les abaisser à un taux dérisoire et inacceptable. Car les ouvriers auraient beau adresser leurs offres aux courtiers des Bourses, la spéculation ne s'en exercerait pas moins. Et puis il est probable que, soit par ignorance, soit dans l'espoir d'arriver avant les autres, beaucoup d'entre eux écriraient directement à l'entrepreneur, et c'est alors les mêmes inconvé-

nients de la libre concurrence et du contrat individuel qui se manifesteraient tous les jours.

Enfin, on peut douter de la grande facilité avec laquelle on se transporterait d'un lieu à un autre, on peut douter aussi du bon marché exceptionnel des prix de transport. Un Français, comme le suppose M. de Molinari, qui ira en Russie offrir ses services parce que le travail sera bien rémunéré, aura des frais très considérables, surtout s'il est obligé d'amener avec lui toute sa famille. De plus, il arrivera en pays étranger, ne connaissant ni la langue ni les mœurs des habitants, mal vu peut-être par ces derniers ; il sera obligé de se loger dans des conditions probablement désavantageuses et plus onéreuses ; et une fois installé, il sera bien obligé de se plaire dans sa nouvelle résidence, car ses ressources ne lui permettent plus cette fois de risquer un nouveau voyage.

Cependant, l'idée de la commercialisation du travail était lancée, elle se développa dans le courant du xix^e siècle et exerça une influence considérable sur la pression des intérêts ouvriers.

C'est ainsi que des sous-entreprises ouvrières se sont formées très nombreuses dans les divers pays et en particulier en Angleterre et en France, sous-entreprises qui ont conclu avec les entrepreneurs des contrats d'équipe.

Enfin, M. Yves Guyot a repris cette conception sous une nouvelle forme qui est celle de la société commerciale de travail.

CHAPITRE II

La sous-entreprise ouvrière

SECTION I

Le Contrat d'équipe

Un groupe d'ouvriers travaillant par équipes, assumant dans chaque équipe une tâche collective et solidaire, tout en étant occupés à des fonctions différentes : tel est le type de la sous-entreprise ouvrière.

Le chef d'équipe traite avec un entrepreneur pour la confection d'un ouvrage déterminé, ou de toute une catégorie de travaux, travaux qui doivent être exécutés au bout d'un certain temps moyennant un salaire fixé en principe à l'avance, mais qui peut progresser suivant le rendement plus ou moins grand ou plus ou moins rapide du travail à fournir.

Ce système connu en Angleterre sous le nom de « gang-system », ou système de l'escouade simple et composé, est d'une pratique constante dans ce pays.

Il a été pratiqué notamment lors de la construction des routes, des canaux, des voies ferrées et dans les mines.

« Dans les premiers temps de la construction des

chemins de fer, dit Herbert Spencer, des parties de lignes, longues de quelques milles, étaient attribuées chacune à des entrepreneurs particuliers qui se chargeaient, dans certains cas, de tous les travaux requis, tranchées, ramblais, ponts, etc., et, dans d'autres cas, d'un seul genre de travail. La division du travail en plusieurs parties subsista sous une autre forme ; l'entrepreneur principal traitant avec des sous-entrepreneurs, soit pour la construction d'une section, soit pour les différents travaux dans une même section, travaux de terrassement, etc. Il y avait aussi à l'occasion les travaux cédés en sous-entreprise par ces sous-entrepreneurs. Enfin, il y avait encore une dernière subdivision : c'était l'escouade. Dans ce système, un certain travail est confié à une escouade de 10 à 13 hommes, selon le cas ; le produit du travail est distribué entre eux de façon égale, le chef recevant un peu plus que les autres (1). »

Parmi les mineurs anglais de Cornouailles, fonctionne encore le contrat d'équipe. L'ouvrage à exécuter est mis aux enchères : les différentes équipes l'examinent et font leurs offres, à tant la toise.

Ce système a le grand inconvénient de stimuler la concurrence entre les groupements ouvriers. Si les

1. Hubert Spencer. *Institutions professionnelles et industrielles*, p. 407, cité par A. Richard. — *Essai sur la coopération de main-d'œuvre*, p. 407.

équipes sont nombreuses et ne savent pas s'entendre entre elles, les marchés sont très mal payés, et c'est une véritable concurrence au rabais que se font les mineurs anglais.

En France, des contrats d'équipe sont conclus dans certaines industries, telles que la métallurgie, la filature et la verrerie.

Dans la verrerie à bouteilles de Carmaux, voici comment M. de Seilhac décrit l'organisation du salaire (1) : « L'équipe se compose du souffleur, du grand garçon, du gamin, et par extension du porteur... Or, cette équipe est solidaire. C'est à elle, prise en bloc, que le nombre de bouteilles réussies est compté et que le nombre des rebuts est soustrait. Sur cette somme commune, chacun est payé selon son grade : le souffleur 1 fr. 80 par cent de bouteilles, par exemple, le grand garçon, 1 franc, et le gamin 0 fr. 65.

Dans toutes ces industries, le chef d'équipe, au nom des ouvriers composant cette équipe, traite lui-même pour l'exécution d'un ouvrage quelconque, débat le salaire avec le directeur de l'usine, et ce salaire est fixé à forfait. Les ouvriers se distribuent dans la suite le prix du produit du travail fait en commun : tel est le principe.

Il peut arriver que le chef d'équipe touche une part de bénéfice supérieur à celui que touche chaque homme de l'équipe. Il peut arriver également

1. De Seilhac : *La grève de Carmaux*, p. 39-40, cité par Rist dans l'ouvrage de M. Schloss (traduction). *Les modes de rémunération du travail*, p. 343-344.

que l'équipe ne pouvant par exemple terminer toute la tâche qu'elle a assumée dans le temps prescrit, embauche des aides : ces aides, qui travailleront autant que les ouvriers de l'équipe, recevront cependant un salaire moins élevé.

Enfin, l'on cherche à accroître l'efficacité du travail en accordant à l'équipe un salaire progressif. L'équipe est assurée d'un salaire minimum, mais si elle parvient à donner un supplément de travail, les primes lui sont allouées.

« Voici quel est, en effet, le système appliqué chez M. Motte, le grand filateur de Roubaix. Là 1.000 broches sont desservies par un fileur, 3 rattleurs et 1 bâcleur. « Nous garantissons, dit-il lui-même, à l'équipe une semaine de 93 fr. 50 basée sur le prix de 0 fr. 42 l'heure pour le fileur, 0 fr. 32 pour les deux premiers rattleurs et 0 fr. 25 pour le troisième ; les primes partiront au delà de ce taux et seront partagées entre fileurs et rattleurs, le bâcleur n'y participant pas (1). »

SECTION II

La commandite de l'Imprimerie

La commandite de l'Imprimerie est le type le plus curieux et le plus parfait de la sous-entreprise ouvrière. Un groupe d'ouvriers se charge de la com-

1. *Statistique des grèves pour 1895*, p. 282-283. Cité par Rist, *op. cit.*, p. 344.

position et de l'impression du journal, ou de l'impression seulement. Ce groupe est représenté par un chef vis-à-vis le directeur de l'imprimerie. Ce chef est le metteur en pages. C'est lui qui discute avec le patron le prix de l'impression du journal, soit que ce prix soit déterminé suivant le nombre de lignes, soit qu'un forfait soit intervenu.

On distingue deux sortes de commandites :

1° *La commandite égalitaire ;*

2° *La commandite au prorata.*

Dans la commandite égalitaire, les ouvriers sont tenus de faire à l'heure une certaine quantité de travail ; ils devront, par exemple, lever un nombre déterminé de lettres dans un laps de temps : ceux qui auront ainsi placé dans le casier le nombre voulu de lettres, se partageront le salaire fixé à forfait proportionnellement avec le nombre des heures faites par le travail commun. Par contre, l'ouvrier qui n'aura pas accompli cette tâche, ne touchera pas le salaire.

Si dans la commandite égalitaire, le salaire définitif de chaque ouvrier ne contient, pour ainsi dire, qu'un élément, il n'en est pas de même avec la commandite au prorata.

Outre le salaire proportionnel à la tâche accomplie, chaque ouvrier touche un bénéfice. Dans ce système, en effet, le groupe tout entier a droit à certains bénéfices, qui viennent de ce que le patron paie à l'équipe plus que chacun des ouvriers ne reçoit, comme prix de sa tâche. Ainsi, dans un ou-

vrage, certaines pages ne comportent que quelques mots : l'ouvrier qui les imprimera ne sera payé que conformément au nombre de lettres que comprennent ces quelques mots. Mais l'équipe touchera le même prix que si la page entière était imprimée, car il aura fallu établir cette page.

A la différence de la commandite égalitaire, les bénéfices de l'équipe ne sont plus partagés suivant le nombre d'heures faites, mais au prorata de la tâche accomplie par chacun.

La sous-entreprise ouvrière, quelle que soit sa forme, offre de réels avantages soit aux entrepreneurs, soit aux ouvriers.

La responsabilité de l'entrepreneur est notablement diminuée. C'est ainsi par exemple que le directeur d'une imprimerie n'a plus à s'occuper de la surveillance des ouvriers ; il ne paye pas directement chacun de ceux qui impriment le journal : il n'a affaire qu'au metteur en pages.

Le groupe se discipline lui-même intérieurement : les ouvriers exercent les uns sur les autres une discipline sévère, et toute fraude entraînerait l'exclusion de ceux qui s'aviseraient à en commettre.

L'entrepreneur achète son travail en gros, il est assuré en principe contre le risque de la grève. et il peut calculer à l'avance les frais ou le prix de revient de la partie du travail donnée en sous-entreprise.

D'autre part, la sous-entreprise ouvrière fait disparaître le favoritisme dans la distribution du travail ; les ouvriers sont payés d'après le produit de la tâche

qu'ils ont accomplie. Enfin, malgré la discipline sévère du groupe, les ouvriers se sentent indépendants du patron, il leur paraît que la surveillance de leurs camarades ne porte pas la même atteinte à leur liberté.

Mais les ouvriers qui sont embauchés par le groupe ne bénéficient pas des mêmes avantages que le groupe lui-même : le groupe devient une sorte de tâcheron qui ne paye pas intégralement le produit du travail de ceux qu'il emploie (1).

C'est la sous-entreprise ouvrière qui a inspiré à M. Yves Guyot l'idée de transformer ces groupes marchands de travail en sociétés commerciales.

1. Nous verrons les objections que soulèvent la sous-entreprise ouvrière, lorsque nous étudierons les objections faites aux sociétés commerciales de travail. Ces objections sont en effet identiques pour les divers systèmes.

CHAPITRE III

La société commerciale de travail d'après M. Yves Guyot

Dans son livre intitulé : *Les Conflits du travail et leur solution*, M. Yves Guyot, s'inspirant de l'idée de M. de Molinari, a exposé une conception plus réaliste de la commercialisation du travail.

M. Yves Guyot estime que l'intérêt du salariant, comme celui du salarié, consiste dans l'achat ou dans la vente en gros du travail, achat ou vente consacré par un contrat collectif. Or, la seule façon de permettre à ces intérêts de se faire jour, c'est de constituer et d'organiser des sociétés anonymes de travail à forme commerciale.

M. Yves Guyot base tout son système sur la théorie du travail-marchandise. Le produit du travail est une marchandise, et comme telle, sa valeur est déterminée par la loi de l'offre et de la demande. L'employé loue en effet ses services à l'employeur, et celui-ci les utilise à la confection d'un produit qui lui appartient, et dont il fait l'usage que bon lui semble. Il y a achat de la force-travail, et cet achat se traduit par un salaire payé à l'ouvrier par le patron, et qui est une rémunération à forfait. La

liquidation de ce salaire est basée sur les services rendus ou sur la besogne accomplie par chaque individu, sans tenir compte de sa personnalité. Il y a donc séparation complète entre l'ouvrier et le produit de la main-d'œuvre. Seulement, tandis qu'en général toute marchandise est l'objet de deux sortes d'opérations distinctes l'une de l'autre, et accomplies séparément, la marchandise-travail est bien elle aussi soumise à ces deux opérations, mais celles-ci sont accumulées au lieu d'être divisées. En effet, c'est l'industriel qui produit, et c'est le commerçant qui négocie ; il n'en est pas de même pour la marchandise-travail, car c'est l'ouvrier qui remplit le double emploi d'industriel et de commerçant, puisqu'il est à la fois producteur et marchand de travail.

La société commerciale de travail a précisément pour objet de remédier à cet inconvénient et puisque le travail peut être envisagé indépendamment de l'individu, elle aura pour but de remplir le rôle du commerçant, en se chargeant de débattre, pour les ouvriers, les conditions de leurs engagements envers les patrons.

M. Yves Guyot définit donc cette société commerciale « la forme du groupement de travail qui assure en même temps l'organisation du travail collectif et l'indépendance de l'ouvrier ».

« La société anonyme de travail, ajoute-t-il, doit être une association destinée à fournir un objet : les produits ou les services du travail. Quand la personne a fourni la qualité et la quantité de travail conve-

nues, elle est aussi indépendante de la société, qu'un actionnaire d'une société anonyme qui a payé son action est indépendant d'elle. »

Si actuellement on envisage la situation respective des ouvriers et des entrepreneurs, on peut bien affirmer que les uns et les autres sont libres en principe, d'accepter ou de refuser les conditions proposées, de les débattre, de discuter le taux de l'échange du travail contre le salaire. Mais en fait, en est-il ainsi ? L'ouvrier isolé peut-il discuter son salaire d'égal à égal avec son patron ? On ne saurait le soutenir, car ce dernier se trouve dans des conditions autrement avantageuses ; l'entrepreneur peut attendre ; ses moyens d'existence sont nombreux et lui permettent de se passer pendant longtemps du revenu de son travail et de ses capitaux engagés ; l'ouvrier au contraire, est au jour le jour, il est même parfois endetté, et est souvent obligé d'accepter un salaire tout juste suffisant à sa subsistance ; il ne peut supporter le chômage pendant une durée trop longue, sans s'exposer, lui et sa famille, à mourir de faim. D'autre part, grâce à la supériorité de ses ressources et des moyens d'information, l'entrepreneur peut recruter un nombre de bras suffisants sur des marchés où le travail est à très bas prix. Donc, comme le fait remarquer M. de Molinari, « situation inégale au double point de vue du temps et de l'espace » (1).

1. De Molinari. *Les Bourses de travail*, p. 120 et suiv.

Sans doute, vers la fin du xix^e siècle, des progrès ont été réalisés ; les syndicats se sont formés, les Bourses de travail ont été créées : en un mot, les ouvriers se sont groupés pour la défense de leurs droits et de leurs intérêts. Mais le mouvement d'organisation du travail s'est heurté aux mêmes difficultés, que trouve sur sa route toute idée nouvelle, difficultés qu'il est malaisé, même pour les plus habiles, d'aplanir du premier coup ! Ce que l'on a cherché, c'est l'amélioration économique du sort des travailleurs. D'après M. Yves Guyot, la société anonyme a précisément pour objet cette amélioration économique, car son but est de rapprocher les deux forces, patrons et ouvriers, en donnant à leurs rapports un caractère commercial. On ne doit point, en effet, considérer dans le travail de l'ouvrier, le service rendu par l'homme, mais bien le résultat de ce service ; et s'il en est ainsi, la série des opérations effectuées par un industriel se traduisent toutes par un acte de commerce : il achète la matière première, il achète l'outillage, il achète la main-d'œuvre. Si donc, l'industriel achetant le produit du travail fait un acte de commerce, l'ouvrier qui le vend en accomplit un à son tour, et la société, qui établit un lien entre tous les ouvriers d'une même industrie fait, elle aussi, une opération commerciale.

Ainsi, le marché du travail doit perdre son caractère individuel, car il ne s'agit plus aujourd'hui de l'intérêt d'un homme, mais d'une collectivité. Avec ce système, le patron s'adressera directement aux

représentants de la société, il examinera et discutera avec eux le taux du salaire et les conditions de travail ; il traitera, non plus avec tel ou tel ouvrier pris séparément, mais avec la société elle-même ; et, dans ces conditions, le marché du travail revêtera un caractère collectif.

L'objet de ces sociétés est nettement déterminé. « Elles n'auraient d'autre objet, dit M. Yves Guyot, que de traiter pour les produits ou les services du travail de leurs membres et de garantir l'exécution du contrat de travail (1). »

Par conséquent, la société n'aurait pas à s'immiscer dans les affaires de l'entrepreneur : elle ne poursuivrait pas les matières premières et ne saurait faire valoir des droits à la direction de la vente des objets fabriqués.

« Elle aurait exclusivement à garantir à l'industriel un approvisionnement de certains produits ou de certains services pour un laps de temps et à un taux qu'elle garantirait (2). »

Une question se pose maintenant : Cette organisation commerciale du travail est-elle possible dans l'état actuel de notre législation ?

Il ne peut plus y avoir de doute depuis la modification apportée à l'article 68 de la loi de 1867 sur les sociétés par la loi de 1893.

Cet article dit en effet :

1. Yves Guyot, *op. cit.*, p. 268.

2. *Idem.*, p. 269.

« Quel que soit leur objet, les sociétés en commandite ou anonymes qui seront constituées dans les formes du Code de commerce, ou de la présente loi, seront commerciales et soumises aux lois et usages du commerce. »

L'objet sera ici : la vente du produit-travail, vente faite par la société au nom de ses membres. Par conséquent, comme toute société, elle sera soumise aux conditions requises par la loi pour sa validité. De même, elle pourra être déclarée en faillite, elle sera obligée de tenir une comptabilité, et les tribunaux de commerce seront compétents pour connaître des contestations entre associés. Enfin, pour que la société soit valablement constituée, il faudra que le contrat de société remplisse les conditions exigées par l'article 1832 du Code civil : chaque associé doit donc faire un apport ; les parties contractantes doivent avoir pour but de réaliser des bénéfices pécuniaires à partager entre elles.

Comme les ressources de ceux qui sont appelés à être membres de sociétés semblables sont assez restreintes, il sera préférable d'adopter la forme de la société à capital variable autorisée par la loi de 1867. Il résulte des travaux préparatoires que la portée des dispositions de cette loi est indépendante de l'objet des sociétés : la légalité, de ce chef, n'est donc pas douteuse.

Cette société étant à capital variable, le capital sera, par définition, susceptible d'augmentation par des versements successifs, ce qui permettra l'ad-

mission de nouveaux membres, et susceptible de diminution, ce qui permettra aux associés désireux de se retirer, de reprendre leurs apports.

Ainsi formée, la société bénéficiera des règles spéciales édictées par les lois. C'est ainsi que la retraite d'un associé ne devra point être publiée ; la mort, la retraite, l'interdiction, la faillite, la déconfiture de l'un d'entre eux n'entraîneront pas la dissolution de la société.

Les actions pourront être de 25 francs au minimum ; et, pour que la société commence à fonctionner, il suffira du versement d'un dixième du capital entier, sans s'inquiéter de la somme versée sur chaque action. Par contre, les actions doivent rester nominatives : du reste, si cette disposition n'avait pas été édictée par la loi, il aurait été prudent de l'insérer dans les statuts, car il faut éviter à tout prix la spéculation dans les sociétés de ce genre.

La création de ces sociétés serait d'autant plus aisée, qu'elles sont susceptibles de se plier à toutes les formes exigées pour leur bon fonctionnement. En effet, elles peuvent être établies soit par corps de métiers, soit par usines, soit par régions. S'il s'agit, par exemple, de fournir des ouvriers agricoles, il sera préférable dans ce cas, semble-t-il, de constituer une société englobant un territoire assez vaste. S'agit-il au contraire d'une usine isolée, la société pourra ne comprendre que les ouvriers de cette usine. S'agit-il enfin d'un groupe d'établissements de même nature, les ouvriers de ces établissements

pourront constituer une société unique ou plusieurs sociétés. Toutes les combinaisons sont possibles.

Ces sociétés offriront, d'après M. Yves Guyot, de grands avantages aux patrons et aux ouvriers.

Les patrons pourront acheter le travail en gros, et réaliseront le principe de « l'économie de l'effort ». Ils pourront établir leur prix de revient d'autant plus aisément qu'ils compteront sur une double garantie : « garantie de qualité et de durée pour un temps déterminé, ou une quantité de produits déterminés » (1).

Enfin la société sera effectivement responsable des fautes et malfaçons de ses membres.

D'autre part, la société fortifiera l'action des ouvriers et rendra leurs efforts plus efficaces. Offrant une garantie sincère et une exécution rapide, elle sera en droit d'exiger des compensations, demander par exemple de hauts salaires que l'entrepreneur ne refusera pas puisqu'il sera assuré de tout risque.

L'ouvrier devient actionnaire et a droit au pro-rata de ses actions, et de son temps de présence dans la société, à une part proportionnelle dans l'actif social. Donc indépendamment du salaire qu'il recevra, il touchera les bénéfices.

Enfin il jouit de tous les bienfaits que peut lui procurer l'association, car une société prospère ne manquera pas de constituer un fonds de prévoyance ou une caisse de retraites.

1. Yves Guyot, *op. cit.*, p. 272.

CHAPITRE IV

Les sociétés existantes

La conception des sociétés commerciales de travail n'est pas une conception simplement théorique : il existe en effet des sociétés de ce genre. Nous allons étudier les principales.

1° *La Société des Journaux officiels de la République française (1)*

Cette société a été fondée en 1881 : c'est une société anonyme à capital variable « de composition, impression, expédition et distribution des journaux officiels de la République française. »

Elle a été prorogée le 1^{er} janvier 1901 pour une période de vingt années.

Le capital social primitivement fixé à la somme de 5.000 francs a été porté successivement à une somme de 6.400 francs, puis à 8.000 francs.

Il est divisé en 160 actions de 50 francs chacune. Nul ne peut posséder plus de 4 actions ; le capital social peut être augmenté par l'émission de nouvelles

1. Yves Guyot, *op. cit.*, p. 339 et suiv.

actions. Chacun des nouveaux actionnaires doit être agréé par le conseil d'administration.

La société est administrée par un conseil composé de 5 membres, nommés par l'assemblée générale des actionnaires.

Ce conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour la gestion et l'administration de la société sans aucune limitation et réserve. C'est ainsi par exemple qu'il détermine l'emploi des fonds libres, qu'il organise le personnel, qu'il fixe les traitements, les salaires et les gratifications ; qu'il fait tous les traités, toutes les transactions et tous les compromis qu'il croit convenables ; enfin, chaque année, il fait un rapport à l'assemblée générale sur les comptes et la situation de la société.

Le directeur de la société est également nommé par l'assemblée générale, pour une période de trois ans ; il touche un traitement de 6.000 fr. Il est le délégué de la société, et comme tel, il exécute les décisions du conseil d'administration.

Enfin, l'assemblée générale se compose de tous les actionnaires. Tous les semestres, un inventaire est dressé de l'actif et du passif de la société, et est présenté à l'assemblée générale.

Voici comment se fait la répartition des bénéfices. Il est prélevé :

- 1° 5 0/0 pour constituer la réserve légale ;
- 2° La somme nécessaire pour servir aux actionnaires, 5 0/0 sur le montant de leurs versements ;
- 3° 5 0/0 pour constituer un fonds de prévoyance ;

4° 5 0/0 pour la caisse de secours mutuels et de retraite (1).

2° *La Société des replanisseurs de la Seine*

Cette société a été fondée en 1895 avec un capital de 3.400 francs divisé en actions de 100 francs. C'est une société à capital et à personnel variables.

Un certain nombre d'ouvriers, replanisseurs de parquets, se plaignant de n'avoir pas dans tout le courant de l'année, un travail régulier et par conséquent un salaire suffisant, décidèrent en 1895 de se constituer en société. Les entrepreneurs en effet ne pouvaient garder chez eux, pendant toute l'année, des employés à titre fixe, sans subir des pertes considérables.

Le travail est donné par à-coups, et ce travail doit être fait dans un temps déterminé relativement assez court. Aussi, pendant les périodes besogneuses, les entrepreneurs ont besoin d'un nombre de journaliers assez considérable, qu'ils sont obligés de remercier lors de la morte-saison.

Cette situation était désastreuse pour les ouvriers replanisseurs, car ils chômaient pour la plupart, pendant plusieurs mois, et pour le reste du temps se faisaient entre eux une concurrence qui abaissait les salaires à un taux insuffisant,

1. Nous reverrons la Société des Journaux officiels, lorsque nous étudierons les critiques adressées aux sociétés commerciales de travail.

Désormais, les divers entrepreneurs désirant des journaliers, s'adressent à la société ; celle-ci traite directement avec eux sur les conditions du salaire et de la journée de travail, et envoie le nombre d'employés demandés.

C'est le conseil d'administration qui se charge de cette mission. Le contrat qui est conclu est un contrat de louage d'ouvrage, car la société traite à prix fait, pour un nombre déterminé de mètres de parquet. Seulement, ces contrats ne sont pas écrits, et de plus ils ne font pas loi, c'est-à-dire qu'ils ne s'appliquent pas aux ouvriers replanisseurs non sociétaires, ni aux patrons qui ne s'adressent pas à la société.

Les membres de la société des replanisseurs de parquet se déclarent satisfaits des résultats obtenus.

Voici, en effet, le bilan de la société pendant les années 1897 à 1906 incluses. Les années 1895 et 1896 ne sont pas mentionnées, car il n'y a pas eu de répartition (1).

A la lecture de ce bilan, on s'aperçoit que les bénéfices réalisés par la société ne sont pas très considérables. Mais les ouvriers sont satisfaits, d'abord d'avoir un travail régulier pendant toute l'année, et des salaires assez élevés qui leur sont alloués.

1. Nous publions un extrait du bilan qui nous a été communiqué par M. Roussel, directeur de la Société.

Tableau comparatif des bilans de 1897 à 1906

Années	Caisse	Titres de la société	Total actif	Capital	Fonds de réserve	Caisse de secours	Ensemble des travaux	Main d'œuvre	Bénéfices bruts	Bénéfices nets
1897	465,50	250	14.160	5.700	4.746		45.455	36.180	8.572	3.612
1898	503	395	16.921	6.100	5.332		64.004	49.336	10.442	4.752
1899	1.505	1.093	20.561	8.300	5.506		77.828	57.858	12.885	5.063
1900	3.868	1.500	21.271	8.400	6.180		76.857	57.607	12.785	4.363
1901	734	1.500	22.969	8.800	6.546	798	78.430	60.557	11.665	4.197
1902	1.484	1.500	27.168	10.400	7.370	1.113	110.257	83.821	14.013	5.939
1903	1.412	1.500	28.830	10.500	8.586	968	100.544	77.303	13.782	6.130
1904	2.367	1.500	29.798	11.700	9.869	1.377	99.152	77.199	13.625	5.211
1905	1.851	1.500	27.976	10.500	10.051	1.893	89.732	69.413	12.068	3.890
1906	1.927	1.500	28.247	10.500	10.206,50	2.188	96.983	76.162	11.519	3.712

3° L'Association des ouvriers piqueurs de grès de Paris et du département de la Seine

L'Association des ouvriers piqueurs de grès de Paris et du département de la Seine a été fondée en 1886.

C'est une société anonyme à capital variable au minimum de 2.000 francs. Sa durée est fixée à quatre-vingt-dix-neuf ans.

Le capital est fixé à 10.000 francs et est divisé en 200 actions à parts d'intérêts de 50 francs chacune. « Chaque action donne droit, dans la propriété de l'actif social, à une part proportionnelle au nombre des actions émises, et elle participe aux bénéfices sociaux dans la même proportion. » (Art. 4 des statuts).

Cette société a ceci de particulier qu'elle fournit, contre remboursement, les outils nécessaires à tout son personnel.

La société a fondé une caisse de secours en cas de maladie et une caisse de retraite.

4° Les ouvriers casseurs de pierres de la Seine

La Société des ouvriers casseurs de pierres de la Seine s'est constituée le 2 novembre 1888. Elle a pour objet le cassage des pierres de la route.

La société est peu nombreuse, elle ne comprend en effet que onze ouvriers, mais elle emploie des aides.

Nous pourrions encore prolonger cette énumération. C'est ainsi que l'on peut citer par exemple : l'Association ouvrière des briqueteurs du XVI^e arrondissement de Paris, les sous-entreprises agricoles dans les Pyrénées. Mais les quatre sociétés, que nous venons d'étudier suffisent à en faire ressortir les caractères prédominants : ce sont des sous-entreprises ouvrières qui vendent les produits du travail ; les membres qui composent chacune de ces sociétés sont peu nombreux ; aussi, lorsque le travail abonde, elles sont obligées d'embaucher des aides, dont la situation est assez précaire.

CHAPITRE V

Critique de la théorie de M. Yves Guyot

Les sociétés commerciales de travail ont été l'objet de bien des critiques ; mais, parmi les objections qu'elles ont soulevées, il en est certaines que M. Yves Guyot et M. Fernand Jacq ont minutieusement examiné, le premier dans son livre sur « les conflits du travail et leur solution », le second, dans sa thèse sur « les sociétés commerciales de travail ». Ces auteurs se sont efforcés de les réfuter ; ils se sont attachés à démontrer en particulier, comment ces sociétés, n'ayant pas le gain pour objet, ne pouvaient, d'un côté être une entrave à la liberté patronale et d'autre part n'étaient pas un obstacle à la solution principale des conflits du travail, que bien au contraire, elles faciliteraient.

M. Yves Guyot a ramené ces objections aux deux suivantes :

- 1° Le patron ne sera plus maître chez lui ;
- 2° La société formulerait des prétentions trop exagérées.

1° Le patron ne sera plus maître chez lui

On ne peut nier en effet que l'ingérence syndicale tend parfois à s'immiscer dans l'administration pa-

travaille, et l'on pourra conclure de là qu'il en sera de même avec les vérités économiques.

Une pareille comparaison serait en elle-même injuste ; mais il s'agit de s'en tenir aux ses faits : « l'indépendance de l'entrepreneur », « Par une malice chez lui », dit M. Yves Guyot, « quand il s'expose que les vérités qui lui servent de base paraissent fausses ? »

Mais que les données de nos courbes démontrent quelque chose, je l'en suis bien, et même au-dessous, il n'y parviendra pas (1). »

Ce que l'entrepreneur peut et doit savoir, c'est de pouvoir s'acquiescer et gérer son capital, organiser son outillage, acheter les machines nécessaires, assurer leurs transformations en produits, évaluer les meilleures conditions comme prix et comme quantité d'obtenir les produits (2).

Ces deux fonctions de l'industriel sont séparées. La science commerciale ne doit pas en être saignée, parce que celle-ci dissocierait l'entrepreneur en dehors de ses obligations. Elle a pour lui le journal de travail, l'entrepreneur a à qui s'acquiescer si son travail est bien exécuté. Il n'a pas à contrôler la conscience de ses ouvriers pour connaître leurs opinions et leurs sentiments.

1. Yves Guyot, op. cit., p. 361.

2. Yves Guyot, op. cit., p. 363.

2° La société formulerait des prétentions exagérées

Les patrons se plaignent aujourd'hui des trop nombreuses et trop exigeantes réclamations des syndicats ; ils se plaignent de ce que ces derniers suscitent des grèves fréquentes et peu fondées.

Aussi, les adversaires des sociétés commerciales de travail objectent que la situation actuelle ne peut être changée, et que les sociétés, comme le syndicat, formuleraient des prétentions exagérées et tout à fait inacceptables.

Il est à remarquer, en premier lieu, que, même en admettant le bien-fondé de ces assertions, les entrepreneurs auront intérêt à traiter avec une société commerciale plutôt qu'avec un syndicat, puisque celle-ci garantit le travail de ses membres, et supprime des grèves inopinées. Si donc, la société propose des conditions qui peuvent paraître un peu prétentieuses au premier abord, c'est parce que, par les contrats qu'elle conclut, elle permet à ce patron de prévoir et de calculer son prix de revient.

En second lieu, on peut affirmer, avec M. Yves Guyot, que l'objection ne porte pas.

« L'organisation commerciale du travail, dit-il, aura pour but de délimiter les exigences des ouvriers.

« Actuellement les exigences des salariés sont aussi indéfinies que leurs conceptions sont vagues. Ils croient que si le « patron » ne leur donne pas des

salaires plus élevés, c'est parce qu'il y met de la mauvaise volonté.

« Or, le jour où les salariés seraient des vendeurs de travail, le salaire prendrait la forme marchande, ils se rendraient compte pratiquement de son caractère, et ils sauraient subordonner leurs exigences à la loi de l'offre et de la demande.

« Quant à l'industriel, il doit savoir qu'une partie de ses profits vient de l'art avec lequel il sait faire des bénéfices (1). »

Mais, outre ces objections, il en est d'autres non moins importantes et passées sous silence par M. Yves Guyot et par M. Jacy dans les ouvrages que nous avons cités. Ces objections, nous allons les étudier d'une façon particulière, car elles sont, à notre avis, fondamentales et rendent difficile l'application pratique de la théorie de M. Yves Guyot.

Ces objections peuvent se ramener aux quatre suivantes :

1° Difficultés pour la société de fournir soit un cautionnement effectivement saisissable, soit une garantie sûre ;

2° Manque d'identité, dans certains cas, entre les ouvriers qui travaillent et ceux qui touchent les bénéfices ;

3° Concurrence persistante entre les ouvriers et concurrence entre sociétés ;

4° Les sociétés commerciales, telles qu'elles exis-

1. Yves Guyot, *op. cit.*, p. 307.

tent actuellement ne groupent pas assez d'ouvriers pour pouvoir passer avec les entrepreneurs des conventions collectives de travail.

Nous terminerons cette étude par l'examen critique d'une de ces sociétés : La Société des Journaux officiels de la République française.

1^o Difficulté pour les Sociétés de fournir soit un cautionnement effectivement saisissable, soit une garantie sûre.

Ce qui ferait la supériorité des contrats passés par un entrepreneur avec une société commerciale de travail sur les contrats individuels, ou même sur les contrats conclus avec une collectivité sans capitaux, c'est la garantie que pourrait lui apporter cette société, garantie de qualité et de quantité pour une certaine quantité de produits.

Il faut donc que cette garantie existe réellement : elle peut consister soit en un cautionnement, soit en un fonds de réserve assez considérable qui servira à la société à pourvoir aux besoins urgents et inattendus, et à répondre du travail de ses membres : en un mot, à sauvegarder son crédit.

La difficulté consiste précisément dans la constitution de ce cautionnement d'abord, et de ce fonds de réserve ensuite.

Il est difficile en effet à une société de travailleurs, de trouver parmi ses membres, dont le salaire est parfois tout juste suffisant pour nourrir leur famille,

les capitaux nécessaires à la formation de ce cautionnement ; la société est obligée de chercher ailleurs. Or, nous verrons combien il peut être dangereux de permettre à des étrangers de s'immiscer dans les affaires de la société, car, si les ouvriers échappent à la tutelle des patrons ils risquent de tomber sous la domination des capitalistes.

Il est à craindre, d'autre part, que le fonds de réserve qui doit servir de garantie, après avoir atteint le chiffre fixé par la loi, reste stationnaire, alors qu'il serait du plus grand intérêt, pour ceux qui traitent avec la société, de le voir progressivement augmenter jusqu'à concurrence de la totalité même du capital social. Il y a lieu de croire que les sociétaires préféreront un avantage immédiat : celui de se partager tous les bénéfices sans s'inquiéter des conséquences futures qui pourraient résulter d'un manque d'argent.

D'ailleurs, si, comme le demande M. Yves Guyot, des sociétés se fondent dans le but d'entreprendre un certain travail, assez long sans doute mais pour disparaître le travail aussitôt fait, ou si même ces sociétés très nombreuses ne comportent qu'un petit nombre d'associés : on peut se demander, à juste titre, quelle sera la responsabilité pécuniaire de pareilles sociétés.

L'expérience démontre ce que nous venons d'avancer : « A Paris, un délégué de la Chambre syndicale typographique stipule pour l'équipe fournie par elle.

La garantie de la Chambre syndicale n'est que morale » (1).

La Société des journaux officiels de la République française qui a traité avec l'Etat pour la confection et la publication de ce journal, avait déposé un cautionnement ; mais lors de la dernière grève de la typographie en 1906, par suite de l'augmentation des tarifs, l'Etat a été obligé de le lui rendre pour empêcher la faillite de la société. Ce cautionnement consistait en une semaine de travail non payé, ce qui équivalait à 8.000 francs environ, et détail piquant, le conseil d'administration prétendait que l'Etat ne pourrait le saisir.

Pour qu'une garantie existe réellement, il faut que la société soit puissante, compte par conséquent un grand nombre de membres formant une force morale et pécuniaire imposante ; il faut que les statuts l'obligent à constituer automatiquement un fonds de réserve, jusqu'à ce que celui-ci, comme nous le disions tout à l'heure, soit égal à la majeure partie ou à la totalité du capital social. Mais, dans la pratique, il serait difficile d'obtenir un pareil résultat.

1. Yves Guyot, *op.cit.* *Les conflits du travail et leur solution*, p. 320.

2° *Manque d'identité dans certains cas, entre les ouvriers qui travaillent et ceux qui touchent les bénéfices.*

Pour que les ouvriers retirent de leur association des avantages réels, il faut une condition essentielle : que ce soient bien eux, ouvriers, artisans de la confection des produits qui profitent des bénéfices que peut donner la production. Il faut, autrement dit, qu'il y ait identité entre ceux qui travaillent et ceux qui touchent les bénéfices.

Il est à craindre que ce résultat ne soit pas toujours obtenu avec les sociétés commerciales de travail : ces sociétés seront évidemment divisées par actions ; donc pour que cette identité subsiste, il faut que l'ouvrage dont elles se sont chargées, soit entièrement exécuté par les actionnaires seuls. Or, il n'en est pas toujours ainsi : d'abord les actions pourront être détenues par d'autres que ceux qui travaillent, puisque en principe elles sont cessibles. L'ouvrier pourra les transmettre par succession, les vendre, et l'action passera entre les mains d'un autre que le travailleur actuel. Puis, si la société anonyme est obligée de se procurer son capital en s'adressant, à l'origine, à d'autres qu'à de simples ouvriers, si elle veut se constituer avec un fonds social considérable, on élargit le cercle de ses bénéficiaires. Dès lors que les actions sont souscrites par des capitalistes, par des personnes autres que des ouvriers, l'identité de

ceux-ci et de ceux-là s'évanouit ; un jour, toutes les actions pourront appartenir à des capitalistes, tous les bénéfices leur reviendront : quel avantage restera-t-il aux ouvriers ? Ils n'auront fait que changer de patron : leur maître sera désormais l'être collectif constitué par la société avec qui ses intérêts pourront entrer en conflits, tout comme jadis avec le simple entrepreneur.

Cette identité entre le travailleur et le bénéficiaire peut encore être rompue autrement . Il arrive souvent qu'il n'y ait qu'une partie de ceux qui travaillent qui soit actionnaire ; à l'origine, tous les ouvriers sont en même temps porteurs d'actions ; malheureusement l'inspiration généreuse du début subit dans la suite des atténuations et même des éclipses complètes. Les actionnaires prennent goût aux bénéfices, ils s'adjoignent des auxiliaires, et eux-mêmes cessent de travailler. Ne se trouve-t-on pas alors en face d'un véritable contrat de sous-entreprise ouvrière, d'une généralisation du marchandage ?

Sans doute le décret du 2 mars 1848, après avoir aboli le marchandage, semble faire une restriction : « Il est bien entendu que les associations d'ouvriers qui n'ont point pour objet l'exploitation des ouvriers les uns par les autres ne sont pas considérées comme marchandage. » Mais, à l'encontre de l'opinion de M. Yves Guyot, nous croyons que cette restriction n'est qu'apparente. Qu'est-ce qui caractérise en effet le marchandage ? C'est l'exploitation des ouvriers par d'autres ouvriers : lorsqu'ils s'associent entre eux

et partagent le produit de leur travail commun, on ne peut dans ce cas parler d'exploitation. Mais, si ces ouvriers associés embauchent d'autres ouvriers qu'ils paient eux-mêmes en assumant le risque de l'entreprise et sans les faire participer à la répartition des bénéfices, il y aura marchandage véritable si ces tâcherons profitent de leur situation pour exploiter leurs camarades.

Cet inconvénient peut donc se produire avec les sociétés commerciales de travail, et un exemple servira à en démontrer la réalité.

Avant l'année 1900, dans la société anonyme des Journaux officiels de la République Française, qui comprend outre les sociétaires, des auxillaires et des aides, les bénéfices étaient partagés entre les associés seuls. Il y avait là une situation exorbitante qui a cessé cette année-là, et l'on a décidé que les bénéfices profiteraient à tous et seraient versés dans une caisse commune de pensions de retraite.

La conclusion est que, d'une part, dans une société commerciale, les statuts doivent être très rigoureux en ce qui touche les souscriptions et les transferts des actions, pour consacrer, dans la mesure du possible, l'identité complète entre actionnaires et travailleurs. Si de gros capitaux sont nécessaires, et si l'on ne peut se les procurer autrement qu'en faisant appel à des étrangers, les statuts doivent prévoir un amortissement automatique de ces actions dans un délai relativement court. Ils doivent aussi interdire la vente des actions par les ouvriers pro-

priétaires à des personnes étrangères à la société ; et, dans le cas de décès d'un actionnaire, ils doivent stipuler le rachat de ses actions à ses héritiers.

D'autre part, les auxiliaires employés par la société doivent être admis à devenir sociétaires eux-mêmes dans le plus bref délai possible. C'est le meilleur moyen pour elle de trouver à placer ses actions, d'en augmenter le nombre et par conséquent de devenir puissante en s'accroissant en nombre et en force.

3° Concurrence persistante entre les ouvriers et concurrence entre sociétés

La formation des sociétés commerciales de travail n'entraverait en rien la concurrence entre ouvriers : M. Yves Guyot le constate lui-même et s'en réjouit. Il semble dire, en effet, que l'idéal serait la coexistence de sociétés très nombreuses : « Bien loin de m'effrayer de la concurrence qu'elles pourront se faire, dit-il, je m'en réjouis, ainsi que de toute concurrence. Elle fixera la limite économique des prétentions de chacune d'elles. Elle empêchera une de ces sociétés de devenir puissante... Il faut appliquer à la marchandise « produits du travail » la règle de Quesnay : la plus grande concurrence possible (1). »

Le résultat d'une pareille concurrence ne peut être que néfaste aux sociétés elles-mêmes. Seules, les so-

1. Yves Guyot, *op. cit.*, p. 315.

ciétés riches, puissantes et nombreuses pourront résister. Grâce à elle, l'Etat n'aura plus besoin d'intervenir dans les conflits du travail, la loi de l'offre et de la demande pourra se donner libre cours sans occasionner d'injustices puisqu'elle régira des forces à peu près équivalentes. Il y a plus, l'intérêt des patrons commande cette organisation, car si la société offre une grande surface, sa responsabilité sera plus efficace, et les garanties qu'elle fournira seront plus effectives : avantage très appréciable pour les entrepreneurs dans l'exécution du contrat de travail, avantage inconnu jusqu'ici, et que l'on ne pourra jamais obtenir avec les petites sociétés concurrentes.

Avec ces dernières, on arriverait fatalement à ce résultat fâcheux : les sociétés de travail, pour se supplanter les unes les autres, seraient tentées d'abaisser le prix de confection des produits ; elles se feraient une concurrence au rabais, au prix d'un effort plus prolongé et plus intense demandé aux sociétaires et qui serait moins rémunéré que s'il l'était par un patron ordinaire. On pourrait même se demander si cette concurrence au rabais entre sociétés commerciales de travail ne serait pas plus vive qu'entre ouvriers isolés.

4° *Les sociétés commerciales, telles qu'elles existent actuellement, ne groupent pas assez d'ouvriers pour pouvoir passer avec les entrepreneurs des conventions collectives de travail.*

Comme le fait remarquer M. Yves Guyot, avec les sociétés commerciales, le contrat individuel sera remplacé par le contrat collectif : ces contrats collectifs ou contrats d'équipe sont d'une durée relativement courte, ils ne se rapportent qu'à un ouvrage déterminé et le travail achevé, ils sont résolus de plein droit.

Mais, en dehors de ces contrats collectifs, et pour que le contrat individuel soit réellement supprimé, d'autres conventions peuvent être envisagées. Ce sont les conventions collectives de travail, qui contiennent des clauses à insérer dans les contrats à venir.

Pour que de pareilles conventions puissent être conclues, il faut des groupements très nombreux représentés par des hommes qui traitent au nom d'une collectivité et non pas seulement au nom de quelques individus. Or, parmi les sociétés commerciales qui ont été fondées, on ne peut citer un seul exemple d'une association capable d'imposer une convention collective à un patron quelconque. Ces sociétés relèvent des syndicats pour la plupart, et c'est le tarif syndical qui est adopté dans les contrats collectifs qu'elles forment avec les entrepreneurs.

Ces conventions collectives seraient cependant d'un intérêt primordial pour les sociétés. Elles assureraient la stabilité des salaires pendant une durée de temps fixée à l'avance, avantage partagé d'ailleurs par les patrons ; elles limiteraient la concurrence entre les ouvriers, et assureraient ceux qui ont été portés à la convention, que leurs co-contractants ne feraient pas travailler à un salaire inférieur et à des conditions moins avantageuses que celles qui auraient été adoptées par les deux parties.

5° *La société des Journaux officiels
de la République Française* (1)

Une des meilleures preuves que les critiques adressées aux sociétés commerciales de travail sont justifiées, résulte de l'étude de la Société anonyme de composition des Journaux officiels de la République Française.

Cette société est représentée par M. Fernand Jacq comme « la société type » (2), comme l'exemple vivant de ce que doit être une bonne société commerciale de travail ; et M. Yves Guyot, dans l'ou-

1. Nos critiques portent sur la Société des Journaux officiels de la République française, parce que cette société est considérée par M. Yves Guyot et par M. F. Jacq, comme « la société type ». Ils s'appuient sur l'exemple donné par cette société pour faire ressortir tous les avantages des sociétés commerciales de travail. Nous avons voulu démontrer que l'exemple était peut-être mal choisi.

2. Jacq. Thèse : *Les sociétés commerciales*, p. 103.

vrage dont nous avons déjà parlé plus haut « ne s'étonne que d'une chose, c'est que son exemple n'ait pas été suivi ». Il peut cependant « affirmer que ses membres ont lieu d'être satisfaits des résultats qu'ils ont obtenus » (1).

Peut-être une étude approfondie de cette société sera-t-elle de nature à déprécier un peu le modèle.

Le *Journal officiel* est imprimé au compte de l'Etat par une société ouvrière à capital variable, mais insuffisant : 6.000 francs environ, divisés en actions de 50 francs.

Les ouvriers sociétaires, propriétaires d'une ou plusieurs actions, travaillent toute l'année ; mais, comme les travaux d'impression du journal sont souvent très importants, ils ne pourraient à eux seuls en assumer toute la tâche, et, pour les seconder, ils embauchent directement deux catégories d'ouvriers : des auxiliaires permanents, qui travaillent aussi toute l'année, sauf pendant les vacances d'août et de septembre ; des aides et des sous-aides, qui ne sont employés que pendant les sessions parlementaires.

Les sociétaires reçoivent un intérêt de 5 o/o sur la valeur de leurs actions, et tous les ouvriers : sociétaires, auxiliaires et aides participent à la répartition des bénéfices de fin d'année, proportionnellement aux heures de travail effectuées.

Ce travail est exécuté en commandite entre tous les coopérateurs présents quels qu'ils soient, c'est-à-

1. Yves Guyot, *op. cit.*, p. 353.

dire avec une répartition égale des salaires, proportionnellement à la production de chacun, dont un minimum est exigé pour l'heure de travail.

Il semblerait qu'une telle organisation, en principe normale, devrait fonctionner sans difficultés, mais des compétitions incessantes surgissent : auxiliaires et aides sont en conflit permanent avec les sociétaires pour obtenir, et une plus grande part de travail, et un certain rôle dans l'administration de la société. Depuis vingt-huit ans, ils tendent à enlever aux sociétaires tous leurs privilèges, et leur désir est surtout d'obtenir la commandite égalitaire avec une répartition égale et permanente de travail pour tous.

Cette combinaison serait sans grand inconvénient au regard de l'Etat, quand le travail abonde ; mais, lorsqu'il se raréfie, pendant les vacances, elle deviendrait tôt ou tard onéreuse ; car les ouvriers ne pouvant plus être licenciés suivant les besoins de l'exploitation, n'auraient à se répartir qu'un salaire infime. Ceux-ci ne sauraient tolérer longtemps cette situation : la conséquence en serait une augmentation du prix de la main-d'œuvre avec tarification de salaire minimum quotidien, quel que soit le travail produit.

En sorte que l'Etat, en abandonnant le système de l'adjudication publique, ou celui de la régie directe, pour traiter avec une société ouvrière à capital insuffisant, s'est presque engagé à l'alimenter et à la faire vivre.

La preuve en a été donnée lors de la dernière grève de la typographie.

Dès que la grève éclata en avril 1906, les sociétaires, désireux de profiter d'une augmentation de salaire malgré le traité forfaitaire conclu avec l'Etat, adhérèrent au tarif syndical, et cela en cours de traité et sans en avertir l'administration. Or, ils ne pouvaient arguer de ce que ce dernier tarif avait été accepté par les patrons, puisque la plupart des grandes imprimeries l'avaient repoussé.

Il en résulta que la société qui ne disposait ni de capitaux suffisants, ni de revenus, alloua aux ouvriers des salaires majorés, qui n'étaient plus en proportion avec le prix du travail antérieurement convenu avec l'Etat et payé par lui.

C'était la ruine et la faillite incontestables au cours même de l'année. L'Etat conservait, il est vrai, un cautionnement déposé par la société, il le remboursa pour l'aider à continuer une gestion onéreuse.

Le déficit n'en continua pas moins, et l'Etat, qui ne serait pas intervenu en faveur d'un adjudicataire ordinaire, et qui aurait implacablement saisi son cautionnement, fut amené à demander aux Chambres, un crédit spécial destiné à rembourser le déficit de la société, avec promesse d'augmenter les tarifs.

Ces circonstances n'ont pas fortifié la société ouvrière, elles n'ont pas établi que l'Etat ait avantage et économie à traiter avec des groupements quels qu'ils soient, qui ne disposent pas de capitaux suf-

fisants et qui n'offrent pas de garanties pour l'exécution d'un traité.

On ne peut donc dire que l'expérience de la Société ouvrière des Journaux officiels soit une expérience heureuse : c'est une expérience onéreuse dans laquelle tous les profits sont pour la société, et toutes les pertes pour l'Etat. Sans doute, l'exécution du travail est satisfaisante, mais elle le serait tout autant avec un autre système.

Comment soutenir, après cette constatation matérielle des faits, que « l'Etat y trouve des avantages considérables, et réalise plus de 300.000 francs d'économies annuelles » (1).

La vérité, c'est que soit l'Etat, soit les particuliers : entrepreneurs de travaux, directeurs d'usine, grands commerçants, ne peuvent avoir à traiter avec des sociétés, que si ces dernières offrent des garanties réelles, à peu près équivalentes à celles qu'ils fournissent eux-mêmes. Ces sociétés doivent être en mesure de déposer un cautionnement effectivement saisissable et non remboursable, ou de répondre sur leur fonds social de l'engagement contractuel qu'elles ont pris.

Riches et puissantes, elles pourront d'autre part traiter avec les patrons, sur un pied d'égalité ; elles pourront discuter toutes les clauses des contrats de travail, parce qu'elles seront en mesure de soutenir sur le marché des taux de salaires d'autant plus éle-

1. Fernand Jacq, *op. cit.*, p. 105.

vés qu'elles offriront des garanties plus considérables.

La difficulté est donc de constituer de pareilles associations, et l'on peut se demander si on ne trouverait pas le germe de ces sociétés dans les syndicats actuels.

Deuxième Partie

Les syndicats professionnels. — Critiques soulevées par la loi du 21 mars 1884. — Les syndicats professionnels ne peuvent pas passer des contrats collectifs de travail. — Les projets de réforme. — Leur insuffisance.

CHAPITRE PREMIER

Les syndicats et la loi de 1884

1^o La loi du 21 mars 1884 sur les syndicats professionnels fut accueillie par de nombreuses protestations.

Les ouvriers, ou plus exactement le parti ouvrier, qui était censé représenter en France les travailleurs de toutes les professions, se déclara hostile à la nouvelle loi ; et au lendemain de sa promulgation, les congrès nationaux du parti la qualifièrent « d'œuvre de police et de réaction » (1), engageant toutes les chambres syndicales à se grouper dans chaque région pour faire œuvre commune de résistance.

En octobre 1886, au Congrès des syndicats ouvriers tenu à Lyon, un ancien député, M. Dumay, appréciait la loi de 1884 en ces termes : « Je cherche en

1. Congrès de Rennes, 12-19 octobre 1894.

vain ce que cette loi peut contenir de bon, je ne le vois pas. Dans cette loi, tout est piège ; c'est pourquoi nous n'en voulons pas. L'esprit qui a présidé à la confection des 10 articles qu'elle contient, est un esprit de défiance, pour ne pas dire plus, envers les travailleurs. »

C'est surtout l'article 6 qui était l'objet des plus vives critiques. Cet article autorise les syndicats professionnels à ester en justice, à acquérir les meubles et immeubles nécessaires à leurs réunions, en un mot, il leur accorde la personnalité civile. Cette personnalité civile est sans doute limitée, mais la reconnaissance qui en est faite aux syndicats, a pour conséquence la publicité établie par la loi, qui se traduit par l'obligation pour les fondateurs « de déposer les statuts et les noms de ceux qui, à un titre quelconque, seront chargés de l'administration, ou de la direction » (1).

Or, les ouvriers poussés par les théoriciens socialistes, désiraient la coexistence de deux sortes de syndicats : le syndicat autorisé, et le syndicat non autorisé. De ce dernier, la loi n'aurait pas exigé la publicité, le syndicat autorisé seul aurait joui de la personnalité civile.

Ce que les chefs du parti réclamaient, c'était la liberté complète des associations ouvrières sans contrôle possible et sans autres entraves que le respect des bonnes mœurs et de l'ordre public.

1. Art. 4 de la loi.

Ce qu'ils craignaient surtout, c'était la responsabilité découlant de la personnalité civile, qui leur était imposée : les ouvriers sentaient fort bien que les futurs syndicats seraient mal vus des patrons encore peu habitués à des résistances concertées, et beaucoup d'entre eux voulaient en faire de véritables associations de résistance, dont les décisions seraient hors d'atteinte de toute poursuite légale.

Les réclamations du parti ouvrier portaient aussi sur un autre point.

La loi de 1884 dispose qu'un syndicat ne peut être formé qu'entre personnes exerçant des professions similaires ou connexes. Par conséquent, les ouvriers d'un même corps de métier ne peuvent pas faire appel au concours de camarades plus expérimentés, ni demander l'appui de personnes étrangères à leur association.

Cette disposition de la loi, qui devait occasionner de grandes difficultés, fut aussi vivement critiquée. On accusa le législateur de vouloir désagréger le monde ouvrier, le scinder en plusieurs groupes, après avoir essayé de les priver de chefs et d'hommes, dont la compétence semblait nécessaire à la gestion de leurs intérêts.

Si le parti ouvrier n'était pas satisfait des dispositions de la loi de 1884, il en était de même des patrons. Dès le début, ils opposèrent aux premiers syndicats une résistance opiniâtre. Ils refusaient l'entrée de leurs ateliers aux nouveaux syndiqués, ou renvoyaient impitoyablement ceux qui manifestaient

l'intention d'user de la liberté nouvelle. Les patrons ne voulaient qu'une législation générale sur la liberté d'association, et non une législation particulière sur les syndicats. Ils préféreraient même le régime de la tolérance admis avant la loi, régime qui n'aurait pas empêché à un moment donné une intervention énergique et efficace de l'autorité.

En effet, si avant la loi de 1884 la formation des chambres syndicales libres était entrée dans les mœurs, il n'en est pas moins vrai, que l'on vivait en France sous l'empire des idées proclamées en 1792 par la loi Chapelier, sous l'empire de « ce dogme légal, comme le dit M. Sauzet, que l'association des ouvriers est chose dangereuse » (1). C'était une véritable protection, une sorte de privilège, qui une fois supprimé, a laissé les patrons aux prises avec les difficultés nouvelles, dont la solution devenait pour eux de plus en plus épineuse. Ils craignaient de n'être plus les maîtres chez eux, et de voir envahir leurs ateliers ou leurs usines par des meneurs qui y feraient la loi. D'autre part, intéressés à produire bon marché pour vendre beaucoup, craignant aussi la concurrence étrangère de jour en jour plus redoutable, ils appréhendaient que les syndicats soutiennent par des menées coercitives des prétentions trop exagérées.

Au lieu d'en prendre franchement leur parti, au lieu d'essayer une éducation paternelle et désinté-

1. Cité par M. Barthou. *L'action syndicale*, p. 35.

ressée de cette force ouvrière, dont les visées devaient fatalement aboutir un jour à l'amélioration de la classe laborieuse, les patrons n'ont songé au début qu'à une chose : se protéger eux-mêmes contre les effets de la loi. Il aurait été habile cependant, pour faire contre-poids aux menées des socialistes, qui formaient et accaparaient les jeunes associations professionnelles, de diriger, ou tout au moins d'organiser et d'éclairer les nouveaux syndicats. En agissant ainsi, les patrons se seraient attirés certainement bien des sympathies ; surtout si, aux bonnes paroles et aux promesses, ils avaient ajouté des garanties appréciables, en ce qui concerne le contrat de travail.

Aussi cette fin de non-recevoir opposée à toutes les réclamations formulées par les nouveaux syndicats, cette attitude un peu trop intransigeante, n'ont-elles pas été étrangères aux tendances qui, dès le début, se sont fait jour.

Certes, il ne faudrait pas rejeter sur eux toutes les conséquences des mauvais effets de la loi de 1884. Souvent, les syndicats se sont montrés intolérants, non seulement envers les patrons mais envers les ouvriers eux-mêmes, qui ne voulaient pas suivre aveuglément la ligne de conduite tracée par les meneurs. Ces derniers profitant de l'inexpérience des ouvriers, de leur manque d'habitude, ont voulu faire des nouveaux syndicats de véritables associations politiques, où les intérêts professionnels étaient délaissés, des foyers révolutionnaires, dont le but un

peu prétentieux était l'émancipation du prolétariat par la destruction du capitalisme.

Aujourd'hui l'opposition du début s'est considérablement atténuée. Les ouvriers ont trouvé que la liberté syndicale, même organisée, avait son bon côté ; beaucoup d'entre eux se sont assagis et savent parfaitement distinguer l'action syndicale de l'action politique. Les patrons se sont aussi habitués aux syndicats ; ne pouvant les étouffer, ils ont fini, mais un peu tard, par en prendre leur parti.

On est donc obligé de constater, sans vouloir cependant en nier les très heureux effets, que la loi du 21 mars 1884 n'a pas donné les résultats appréciables que l'on avait espéré de son application.

2° Sans doute l'opposition des patrons et des ouvriers, que nous venons de constater, n'a pas été sans influence sur ce demi-échec de la loi : mais il est des causes plus profondes et plus réelles, des causes qui rendent compréhensible, sans le justifier toutefois, le mécontentement un peu exagéré des uns et l'attitude hostile des autres : ces causes tiennent à la loi elle-même qui soulève sur bien des points des critiques mérités.

En premier lieu, le législateur de 1884 en voulant cantonner la liberté syndicale dans chaque syndicat, aux seules personnes exerçant la même profession, a empêché les ouvriers de s'entourer d'hommes capables de leur donner une bonne éducation économique et de les représenter d'une façon aussi habile que pondérée.

Sans doute, les premiers syndicats ont été fondés dans un esprit de résistance et de lutte parfois un peu absolu et un peu opiniâtre : cet état d'esprit était même naturel, et pour réagir contre les abus du régime antérieur, certains ont cru bien faire en prenant les positions de combat les plus offensives. Mais, avec des dirigeants choisis par exemple, parmi les anciens ouvriers de la profession, expérimentés et clairvoyants, les syndicats auraient acquis plus de sens pratique et aussi un esprit de tolérance qui leur a fait défaut dans bien des cas.

En second lieu, la personnalité civile et la capacité juridique accordée aux syndicats par la loi de 1884 sont trop limitées.

Autoriser les syndicats à ne posséder que les immeubles nécessaires à leurs réunions, limiter le droit d'acquérir même à titre gratuit, et par conséquent, limiter leur droit de percevoir des cotisations un peu élevées ; tout cela devait conduire à la formation d'associations, faibles, sans consistance, sans surface. Aussi, n'est-il pas étonnant que les patrons, qui eux présentaient des garanties autrement sérieuses, aient souvent refusé de conclure des contrats de travail, et en particulier des contrats collectifs avec ces syndicats. En effet, si le patron ne respectait pas les conventions établies, il risquait de se voir assigner devant les tribunaux, et de s'entendre condamner à des dommages-intérêts. Or, il ne pouvait espérer être payé de retour et le

syndicat avait beau jeu pour rompre ses engagements.

Mais, on ne peut accorder la personnalité civile complète et entière aux syndicats sans le contre-poids de la responsabilité. La loi de 1884 a méconnu ce principe et c'est là encore une des raisons de son échec relatif.

CHAPITRE II

Les projets de réforme

L'analyse sommaire de la loi de 1884 suffit à démontrer que les syndicats sont des associations à capacité limitée, irresponsables, dont l'objet assez vague d'ailleurs, est déterminé par l'article 3 de la loi, et consiste dans l'étude de la défense des intérêts économiques, industriels, commerciaux et agricoles.

Aussi, dès ses premières applications, cette loi recevait de nouvelles modifications pour essayer d'en corriger les défauts. Les propositions et les projets de lois, qui ont été déposés sur le bureau des Chambres, sont très nombreux ; et, le 28 décembre 1903, dans un rapport très détaillé, M. Barthou a exposé les idées et les vues de la Commission du travail sur ce sujet ; mais la discussion n'est pas venue encore devant le Parlement.

Le rapport de M. Barthou commence par mentionner le projet de loi déposé en 1899 par M. Waldeck-Rousseau, ministre de l'Intérieur et par M. Millerand, ministre du Commerce, la proposition de loi de M. l'abbé Lemire, déposée en 1902, et celle de M. Edouard Vaillant, déposée en 1903. Le

texte adopté par la Commission du travail est la reproduction à peu près identique du projet Mille-
rand.

Ce projet et ces propositions, nous allons les étudier, nous allons nous demander s'ils apportent à la loi de 1884 des modifications qui, peuvent, qui doivent même être adoptées ; s'ils nous présentent les syndicats comme des personnes morales susceptibles de droits et d'obligations ; si, en particulier, au point de vue du contrat collectif, qui doit être le but visé, ils permettent aux nouveaux syndicats de conclure ces contrats sans inconvénients pour les conditions du travail, et au grand avantage des patrons et des ouvriers.

Nous joindrons l'étude du projet Millerand à celle du rapport de M. Barthou. Nous étudierons tout d'abord les propositions Lemire et Vaillant.

A. — Dans le préambule qui précède sa proposition de loi, M. l'abbé Lemire déclare que « si la loi avait été interprétée largement, elle aurait été une loi d'émancipation et de progrès ; elle aurait fait faire aux travailleurs l'apprentissage d'une foule d'œuvres utiles, et elle leur aurait assuré peu à peu la jouissance de conditions économiques meilleures » (1).

Les moyens pour arriver à ce but, M. l'abbé Lemire les indique : c'est d'abord l'extension du droit syndical aux employés de l'Etat, des départe-

1. Proposition de loi de M. l'abbé Lemire. Séance de la Chambre des députés, 3 juillet 1902.

ments et des communes : c'est l'autorisation donnée à ceux qui ont cessé l'exercice de leur profession de faire partie du syndicat dans certains cas prévus par la loi. Puis, et c'est ce qui nous importe ici, M. l'abbé Lemire s'occupe de la capacité des syndicats, de leur personnalité civile. L'article 6 de son projet dit en effet :

« Les syndicats professionnels jouissent de la personnalité civile, ils ont le droit d'ester en justice.

« Ils ont le droit d'acquérir, à titre gratuit ou à titre onéreux, les biens meubles ou immeubles nécessaires à l'accomplissement du but qu'ils se proposent, ainsi que les produits nécessaires à l'exercice de la profession, et les immeubles destinés à l'habitation de leurs membres.

« Ils peuvent conclure des contrats collectifs relatifs aux conditions du travail, en poursuivre l'exécution et obtenir des dommages-intérêts en cas d'inexécution de ces contrats. »

La proposition de loi confère donc aux syndicats la personnalité civile et le droit d'ester en justice ; cependant, cette personnalité civile ne diffère guère de celle accordée par la loi de 1884, si ce n'est qu'elle est admise d'une façon formelle. En effet, le droit d'acquérir à titre gratuit et à titre onéreux est assez limité.

C'est là, à notre avis, un grave défaut : le meilleur moyen d'obtenir pour les ouvriers « des conditions économiques meilleures », c'est de les doter d'un organe de représentation riche et puissant.

Cela est d'autant plus nécessaire, que dans la proposition de loi que nous étudions, il est question d'autoriser les syndicats à conclure des contrats collectifs, ce qui est très naturel, et aussi « d'en poursuivre l'exécution, et d'obtenir des dommages-intérêts en cas d'inexécution ». Or, pour conclure des contrats de ce genre, il faut être assuré, si l'on prétend soutenir ses droits, de pouvoir répondre des obligations parfois lourdes que ces contrats entraînent.

Un patron, une société, capables de faire face à leurs engagements sur leurs capitaux, ne consentiront jamais à traiter avec des syndicats faibles et irresponsables. Il importe peu que la loi autorise ces syndicats à conclure des contrats collectifs, encore faut-il trouver des capitalistes qui veulent bien consentir à passer par leurs conditions.

Aussi, la proposition de loi de M. l'abbé Lemire nous paraît elle incomplète parce qu'elle ne résout qu'un côté de la question : celui du développement et de la concentration des forces ouvrières. Ces dernières restent toujours sans organisation suffisante, elles forment une masse sans point d'appui, à laquelle on donne des droits très factices puisqu'ils ne peuvent être sanctionnés par des obligations. C'est donc à notre avis une solution inacceptable.

B. — La proposition de M. Edouard Vaillant, déposée en 1903, peut se résumer en ces termes : émancipation, protection et organisation des ouvriers syndiqués contre les patrons.

Dans le préambule qui précède sa proposition, le député de Paris déclare, en effet, que « la seule réforme désirable et nécessaire, est celle qui abrogera toutes les limitations légales, toutes les entraves de tous ordres, à sa faculté, à son droit d'association (du syndicat), de coalition, et en même temps protégera le syndicat et les syndiqués contre l'arbitraire patronal » (1).

Le moyen d'arriver à ce résultat, M. Vaillant espère le trouver et l'expose dans l'article 6 *bis* de sa proposition de loi.

« Les syndicats professionnels, dit cet article, ont le droit d'acquérir sans autorisation des biens meubles et immeubles.

« Ils pourront librement employer les sommes provenant de cotisations.

« Ils pourront librement constituer des caisses de résistance contre le chômage, la maladie, l'invalidité, la vieillesse et tous les risques sociaux.

« Ils pourront librement créer, administrer les bourses de travail, les offices pour les offres et les demandes de travail.

« Ils pourront librement assurer le fonctionnement de leurs fédérations et de la Confédération Générale du Travail. »

Ainsi, M. Vaillant demande la liberté complète, liberté d'association, liberté d'acquisition, liberté de

1. Proposition de loi de M. Edouard Vaillant : Séance de la Chambre des députés, 26 janvier 1903.

gestion ; il demande en somme la transformation des syndicats en associations non autorisées mais dotées de la capacité juridique la plus étendue. Mais par une anomalie vraiment étrange, il refuse à ces syndicats la personnalité civile et le droit d'ester en justice, de sorte qu'il les transforme en personnes morales passibles de droits et qui sont cependant dans l'impossibilité absolue de les exercer et de les faire valoir.

La raison, M. Vaillant nous la donne lui-même dans l'exposé des motifs : « Le syndicat, dit-il, doit rester à l'abri des poursuites patronales et des tribunaux qui le dépouilleraient et le ligoteraient, annulant la part qu'il a déjà conquise du droit de coalition. »

Donc, pas de personnalité civile, c'est-à-dire pas de responsabilité.

Cela peut se concevoir dans le système de M. Vaillant, dans le syndicat qu'il définit « le groupement élémentaire de la force économique prolétaire, qui, combinée avec sa force politique ou socialiste, doit donner et ne peut donner qu'ainsi son effort fatal et libérateur. »

Nous ne pouvons l'accepter.

Ce serait d'ailleurs rendre un fort mauvais service à la classe ouvrière que de la doter de syndicats à principes anarchiques.

Quels seraient les patrons, quelles seraient les sociétés qui voudraient traiter avec de pareilles associations, alors que tous les risques seraient de leur

côté, qui consentiraient à se lier par des contrats les exposant à des tracasseries continuelles et à des poursuites pécuniaires, alors qu'il serait impossible d'obtenir pour eux la moindre réparation civile ?

Si donc le système proposé par M. Vaillant, dit M. Barthou « était susceptible de revêtir une forme juridique, l'omnipotence tyrannique et irresponsable, dont on veut gratifier les syndicats professionnels, serait le plus redoutable cadeau qu'on pût leur faire. Elle susciterait contre eux des hostilités, cette fois légitimes, sous lesquelles ils succomberaient, et, pour vouloir demander à leur instituer ce qu'elle ne doit pas donner, on compromettrait les résultats légitimes qu'on peut attendre » (1).

C. — La Commission du travail de la Chambre des députés, saisie du projet Millerand et des deux propositions Lemire et Vaillant chargea, ainsi que nous l'avons dit, M. Barthou de déposer un rapport concluant à l'adoption du premier projet.

Dans ce rapport, M. Barthou examine en premier lieu les résultats de la loi de 1884.

Après avoir constaté le mauvais accueil fait à cette loi par le monde ouvrier, il s'attache à démontrer que son échec relatif a tenu principalement, si ce n'est exclusivement à l'opposition systématique qu'elle a rencontré chez les patrons et aux tendances politiques qui se sont manifestées, au lendemain de sa promulgation, chez les nouveaux syndiqués.

1. Louis Barthou. *L'action syndicale*, p. 184.

Pour remédier à cette situation, des réformes sont nécessaires, et ce sont ces réformes que le rapporteur étudie dans une seconde partie.

Il se demande tout d'abord s'il y a lieu de confirmer par un texte de loi « la tendance des syndicats à revêtir la forme, obligatoire, soit par les dispositions de la loi soit par la rigueur de leurs règlements intérieurs et leur action disciplinée contre les non-syndiqués » (1). M. Barthou repousse le syndicat obligatoire « comme oppressif pour les syndiqués et comme exclusif pour les non-syndiqués (2), selon le mot de Frédéric Passy, qu'il cite lui-même ». Il le repousse parce qu'il serait attentatoire à la liberté du travail, parce qu'il mettrait à l'index toute une catégorie d'ouvriers qui ne voudraient pas se plier « à la tyrannie syndicale » ou qui, exclus du syndicat, ne pourraient plus exercer leur profession.

Il constate que le syndicat obligatoire est préconisé à la fois et par les catholiques sociaux et par les socialistes. Aussi, tirant argument de cette communauté d'idées, il cite de longs passages des discours de M. de Mun, demandant la reconstitution des corporations « chrétiennement organisées » et la proposition de loi déposée en 1894, au nom du Conseil national du parti ouvrier français, notamment par MM. Guesde, Jaurès et Sembat.

Enfin M. Barthou étudie les réformes à apporter

1. Louis Barthou. *L'action syndicale*, p. 47.

2. Louis Barthou. *L'action syndicale*, p. 72 et suiv.

à la loi du 21 mars 1884 ; il les rattache aux trois ordres d'idées différentes (1) :

1° La composition des syndicats professionnels et les personnes qui peuvent réclamer le bénéfice de la législation à laquelle ils sont soumis ;

2° La capacité juridique et économique des syndicats ;

3° Les sanctions civiles ou pénales ayant pour objet d'assurer le libre exercice des droits réciproques qui résultent de la loi du 21 mars 1884.

Sur le premier point, le rapport conclut « à autoriser à faire partie du syndicat professionnel les personnes qui auront abandonné l'exercice de la profession, et à y entrer celles qui, ayant exercé la profession, pendant cinq années au moins, ne l'auront pas quittée depuis plus de dix ans ».

Tel est l'objet de l'article 2.

En ce qui touche la capacité des syndicats, objet de la seconde partie, une formule très large a été adoptée : On accorde aux syndicats le droit d'acquérir sans autorisation, à titre gratuit ou à titre onéreux, des biens meubles et immeubles. D'autre part on leur confère le droit de faire des actes de commerce, et on édicte en leur faveur des règles spéciales dérogatoires au droit commun, et particulièrement avantageuses.

Voici en effet ce que dit l'article 6.

« Les syndicats professionnels jouissent de la per-

1. L. Barthou, *op. cit.*, p. 103

sonnalité civile. Ils ont le droit d'ester en justice et d'acquérir sans autorisation, à titre gratuit ou à titre onéreux, des biens meubles ou immeubles.

« Ils pourront faire des actes de commerce en se conformant aux dispositions ci-après.

« Les syndicats de plus de 7 membres qui, dans le but d'exploiter une entreprise commerciale, formeront une société à responsabilité limitée, régie par les lois du 24 juillet 1867 et du 1^{er} août 1893, bénéficieront des exceptions suivantes aux dispositions desdites lois.

« Le syndicat, personne civile, pourra être propriétaire de la totalité des actions. Dans ce cas, des syndiqués auront le droit d'être administrateurs sans être individuellement porteurs de parts des actionnaires, et l'assemblée générale sera formée de mandataires désignés par le syndicat, chaque mandataire possédant une voix, et tous étant considérés comme représentant chacun une part égale dans le capital social.

« Si une société est formée de 2 ou plusieurs syndicats, les statuts de cette société déterminent le nombre de mandataires délégués par chacun des syndicats actionnaires, tout délégué a une voix.

« Quelle que soit l'importance du capital social, il pourra être divisé en actions ou coupures d'actions de 25 francs. La société ne pourra être définitivement constituée qu'après la souscription de la totalité du capital, et le versement en espèces par chaque syndicat actionnaire du quart des actions ou

coupures d'actions souscrites par lui-même lorsqu'elles n'excèdent pas 25 francs. Si la société est à capital variable, le versement du dixième suffit. »

Enfin, en ce qui touche les sanctions civiles ou pénales, ayant pour objet d'assurer le libre exercice des droits des parties, l'article 10 est ainsi libellé :

« L'entrave volontairement apportée à l'exercice des droits reconnus par la présente loi par voie de refus d'embauchage ou le renvoi, la mise en interdit prononcée par le syndicat dans un but autre que d'assurer les conditions du travail fixées par lui, et la jouissance des droits reconnus aux citoyens par la loi, constituent un délit civil et donnent lieu à l'action en réparation du préjudice causé. Cette action peut être exercée soit par la partie lésée, soit par le syndicat. »

Ainsi, outre l'extension du droit syndical à toute une catégorie d'anciens ouvriers de la profession, le texte de la commission a l'avantage de délivrer le syndicat des liens dans lesquels il était enserré par la loi de 1884.

Mais si l'on doit considérer comme une mesure efficace le droit qui est conféré aux syndicats d'acquiescer à titre gratuit et à titre onéreux soit des meubles, soit des immeubles, l'on peut se demander si l'autorisation de faire des actes de commerce est bien en harmonie avec les caractères que doit revêtir un syndicat : défense des intérêts professionnels, repré-

sentation effective et responsable d'ouvriers eux-mêmes responsables ?

Nous ne le croyons pas.

Non pas, qu'à l'instar des socialistes, nous voyions dans ces sociétés de commerce des « entreprises pour dénaturer l'action des syndicats et pour immobiliser leurs fonds » destinés à devenir « la proie des patrons » ; mais la constitution de ces sociétés, à côté des syndicats, risquerait de faire dévier le souci des intérêts généraux au profit d'intérêts commerciaux. C'est là un véritable danger. Si la société commerciale prospère et s'enrichit, il est à craindre que les administrateurs du syndicat ne s'occupent plus des conditions de travail et des revendications de ses membres, qu'il restreigne même au lieu de l'augmenter, le nombre de ses adhérents. Si au contraire la société commerciale ne fonctionne pas comme on l'avait espéré, le syndicat risque d'être discrédité et de sombrer avec elle. Malheureusement, cette dernière solution est très vraisemblable, car, malgré les textes de lois les plus exceptionnels, les sociétés formées par les syndicats ne pourront jamais réunir assez de membres et surtout assez de capitaux pour soutenir la concurrence très active de sociétés plus puissantes.

On peut se demander aussi à qui iraient les bénéfices, et, comme le dit Yves Guyot « voudront-ils (les syndicats) augmenter cette propriété qui ne réside

1. Congrès de la Fédération Centrale du parti ouvrier, année 1900.

pas sur la tête de chacun des syndicalitaires, mais sur celle du syndicat envisagé comme une personne morale distincte de ses membres » (1). Le syndicat est propriétaire de la totalité des actions, sans doute, mais les bénéfices seront-ils distribués aux membres ou iront-ils à la caisse syndicale ? Il serait assurément plus raisonnable de constituer un fonds de réserve, une caisse de secours, mais il est à craindre qu'il n'en soit pas toujours ainsi.

D'autre part, avec le texte de la Commission du travail, le syndicat reste toujours une association « à objet vague, avec des membres inconnus » (2) sans responsabilité effective. Il demeure « un instrument de combat » (3) et ne devient pas un organe contractant de représentation ouvrière, avec des droits et des obligations. Il n'est en somme que revu, corrigé et augmenté, mais sa nature et son organisation ne changent pas.

Le législateur stipulera « qu'une action en réparation du préjudice causé » pourra être exercée par la partie lésée dans le cas du délit civil créé par l'article 10, la situation ne sera pas changée ; le patron seul pourra être attaqué et condamné, parce qu'il est responsable puisque, seul il est nommé et connu et est solvable.

1. Yves Guyot. *Les conflits du travail et leur solution*, p. 106.

2. Yves Guyot, *op. cit.*, p. 107.

3. Yves Guyot, *op. cit.*, p. 107.

Troisième Partie

Le syndicat à forme de Société commerciale de travail

CHAPITRE PREMIER

Le syndicat à forme de société commerciale de travail

Nous avons indiqué dans les chapitres précédents que les propositions et les projets de lois déposés sur le bureau des Chambres en vue de modifier la loi du 21 mars 1884, ne pouvaient être, s'ils étaient adoptés, que des réformes incomplètes, si ce n'est même dangereuses.

Nos critiques portent en effet sur ces quatre points :

1° Le syndicat reste toujours un organe de combat, un organe occulte, auquel les patrons ne peuvent s'adresser qu'en aliénant une part de leurs droits sans pouvoir espérer en retirer une contre-partie à peu près équivalente ;

2° Le syndicat demeure une association sans fortune, car la capacité d'acquérir que l'on veut lui conférer ne cadre pas avec la structure de son organisation. Il est à craindre d'ailleurs que cette capa-

cité d'acquérir à titre gratuit et à titre onéreux reste pour la plupart des cas, un vain mot, une simple satisfaction morale ; et, si effectivement un syndicat parvenait à constituer un patrimoine assez considérable, ce dernier deviendrait un véritable bien de main-morte, dont le propriétaire effectif resterait anonyme, et se soustrairait constamment aux actions judiciaires qu'il pourrait encourir ;

3° Les textes que nous avons cités créent une situation inégale au profit du syndicat. Celui-ci, comme le fait remarquer M. Yves Guyot, peut « mettre un établissement en interdit, sans encourir de responsabilité au détriment du susdit établissement, qui ne peut en réponse mettre le susdit syndicat en interdit, sans être tenu en réparation » (1) ;

4° Enfin, il est question aujourd'hui d'admettre la reconnaissance légale du contrat collectif de travail. Un projet de loi a été déposé le 2 juillet 1906 sur le bureau de la Chambre des députés par M. le ministre du Commerce. Ce projet reconnaît aux syndicats le droit de passer des contrats collectifs et d'en poursuivre l'exécution.

Cette solution nous paraît critiquable. Armer les syndicats de droits puissants, leur donner l'autorisation de poursuivre en justice des patrons, qui se seraient engagés par un contrat, devrait avoir pour conséquence logique des droits équivalents pour ces derniers. Certes, l'action de l'entrepreneur est indis-

1. Yves Guyot, *op. cit.*, p. 110.

cutée et est mentionnée tout au long dans le projet de loi, mais cette action reste illusoire, nous l'avons dit, puisque le syndicat est insolvable.

En quoi donc peuvent consister les réformes à apporter à la loi de 1884.

Comme nous le disions dans le chapitre précédent, M. Yves Guyot généralisant l'idée M. de Molinari, lui donnant une forme concrète et pratique, a proposé comme une amélioration efficace aux conflits du travail, la création de sociétés commerciales ; et, effectivement, grâce à la propagande et à l'influence de cet économiste, des sociétés de ce genre ont été créées, et fonctionnent encore actuellement.

Mais, nous l'avons remarqué, bien des critiques ont été soulevées, critiques qui ont été justifiées par la pratique, et les sociétés existantes ne sauraient remplacer les grandes organisations syndicales d'aujourd'hui.

Aussi, ces organisations syndicales, qui comprennent actuellement des milliers d'ouvriers, il faut les conserver, mais il faut les réglementer. Il faut leur permettre de se discipliner elles-mêmes, d'éduquer économiquement, pour ainsi dire, cette masse inconsistante qui les compose, de la représenter, de la défendre, d'éclairer ses revendications et de les faire triompher, tout en l'obligeant à prendre conscience de ses responsabilités.

Pour cela, il faut lui en donner les moyens. C'est en transformant le syndicat lui-même en société

commerciale que l'on fera, à notre avis, une réforme salulaire.

Non pas, hâtons-nous de le dire, que l'on oblige, du jour au lendemain, les syndicats à trouver des capitaux et à se constituer en sociétés commerciales. Une pareille solution n'a pas besoin d'être discutée, tant elle paraît déraisonnable. Mais ce qui serait désirable, c'est que la loi distinguât deux sortes de syndicats : le syndicat à petite personnalité civile, celui de la loi de 1884, et le syndicat à forme de société commerciale.

Rien de changé, quant au premier qui resterait le syndicat actuel à capacité limitée, c'est-à-dire cette association occulte que nous avons étudiée, cette association sans responsabilités à laquelle il serait dangereux de conférer des droits nouveaux.

Le second serait le syndicat société commerciale, que la loi pourrait avantager particulièrement et à qui elle donnerait toutes les facilités nécessaires à sa formation et à son fonctionnement. Elle lui conférerait des droits, parce que ces droits pourraient être sanctionnés par des obligations.

Donc, pas de changements brusques dans l'ordre des choses existant, pas d'atteinte portée à la liberté du travail ni à la liberté syndicale, mais simplement l'espoir d'arriver à un résultat efficace, à un apaisement des conflits du capital et du travail.

Tel est le principe que nous allons développer.

A.— Le syndicat, société commerciale de travail, n'est pas l'autorisation donnée aux syndicats de faire

le commerce, dont parle le rapport de M. Barthou. Il ne s'agit pas de créer une société commerciale, dans le but d'exploiter, soit une usine, soit une industrie ou un commerce quelconque. Il s'agit au contraire d'une association destinée à fournir les produits ou les services du travail, et en garantir l'exécution. En cela, nous sommes pleinement d'accord avec M. Yves Guyot ; comme lui, nous ne nous attardons pas sur une formule sentimentale, en répétant que le travail n'est pas une marchandise. Oui, bien au contraire, c'est une marchandise d'un caractère spécial. Mais alors que la vente des autres marchandises a été organisée, celle du travail ne l'est pas encore : résultat d'autant plus fâcheux, que dans notre système social fondé sur le libre échange elle a été accaparée sur le marché, sans souci de la force consciente qui la produisait.

Seulement, à la différence de M. Yves Guyot, nous ne réprouvons pas la tactique syndicale tendant à restreindre le plus possible la concurrence et l'apport de travail sur le marché : nous estimons au contraire que cette politique protectrice de l'ouvrier lui a été bienfaisante ; et, si elle a pu nuire, en un sens, à l'essor du commerce et de l'industrie, cet essor est resté très considérable, et ses artisans ont pu en vivre et en profiter.

Mais aujourd'hui, cette protection de la classe ouvrière doit se transformer : elle doit avant tout aider cette classe à devenir assez forte pour discuter sur un pied d'égalité les conditions du marché du tra-

vail avec les patrons. C'est par l'organisation collective du travail-marchandise, que l'on pourra arriver à ce résultat.

B. — Pour que les syndicats à forme de société commerciale puissent fonctionner, il n'est pas besoin d'une législation nouvelle sur les sociétés ; les lois de 1867 et de 1893 offrent en effet deux avantages essentiels, qui pourront être utilisés par les syndicats. Elles permettent en effet le versement du dixième du capital souscrit (1) au moment de leur constitution au lieu de la totalité ; et en outre, elles autorisent la division des actions jusqu'à concurrence de 25 francs.

Ce n'est donc que sur certains points particuliers, que le législateur pourrait encore intervenir en faveur de ces syndicats : Ces derniers devraient être dispensés par exemple de tous les frais de timbre, d'enregistrement et de publicité quels qu'ils soient. Mais la loi, pour ne pas donner lieu à la formation de sociétés occultes et en juste compensation des avantages accordés, exigerait chaque année, le dépôt aux greffes de justice, de la liste des membres, et du chiffre du capital à cette époque.

Il n'est pas de notre intention d'élaborer dans cette étude un projet de statuts, mais simplement de faire quelques observations qui nous paraissent justifiées, sur la constitution d'une pareille société.

10 *Admission des ouvriers.* — Il serait de l'intérêt

1. Art. 51, al. 3 de la loi.

du syndicat de grouper le plus grand nombre de forces ouvrières. En effet le meilleur moyen d'augmenter la puissance de la collectivité qu'il pourrait légalement représenter, c'est d'attirer à lui le plus grand nombre de membres et par conséquent le plus grand nombre de capitaux.

2° *Retraite*. — Tout actionnaire aurait le droit de se retirer de la société en prévenant le conseil d'administration. Trois cas pourraient alors se présenter : Ou bien l'associé se retirerait définitivement, et la société lui rembourserait la valeur de ses actions, ou la valeur des sommes versées en acompte et sa part de bénéfices, s'il y a lieu ; ou bien, il demanderait à vendre ses actions à un non-syndiqué ; ou bien il se retirerait de la société, mais désirerait conserver ses actions.

Dans le premier cas, si la société est à capital variable (1), les statuts fixeraient un taux minimum au-dessus duquel les actionnaires pourraient se retirer, taux qui, d'après la loi, ne pourrait être inférieur au cinquième du capital souscrit.

Dans le deuxième cas, les actions ne devraient pas pouvoir être transmises à un tiers, et comme elles seraient nominatives, le conseil d'administration pourrait s'opposer à ce transfert. Il faudrait éviter en effet qu'elles soient entre les mains de personnes étrangères : une solution contraire aurait pour résul-

1. Il semble que c'est la forme qui conviendrait le mieux à un syndicat.

tat de livrer le syndicat à des capitalistes qui lui enlèveraient toute son indépendance.

Sans doute, lors de la formation de la société, il serait peut-être nécessaire de faire appel à leur concours mais, même dans ce cas, les statuts devraient prévoir le rachat des obligations, par voie de tirage au sort échelonné d'année en année. D'ailleurs nous croyons que leurs capitaux ne seraient pas indispensables : l'Etat, les départements, les communes qui subventionnent des Bourses de travail, interviendraient d'une façon bienfaisante et précieuse en avançant une partie du capital souscrit, si c'était nécessaire.

Enfin, pour le troisième cas, la question est plus délicate : nous estimons cependant qu'il serait juste de laisser, au moins à ceux qui se retirent pour des raisons de santé ou d'âge, les actions qu'ils ont dans la société, car elles constitueront pour eux une petite retraite légitimement gagnée. A leur mort, pour empêcher les inconvénients dont nous avons parlé, ces actions ne seraient pas transmises à leurs héritiers, mais ces derniers auraient le droit de se les faire rembourser.

3° *Fonds de réserve. — Dividendes.* — Tous les semestres, ou tous les ans, il serait dressé un inventaire de l'actif et du passif de la société, inventaire qui constaterait les profits et pertes de l'entreprise, déduction faite des frais généraux et des intérêts annuels stipulés au profit des actionnaires.

Comme la société devrait présenter des garanties

très solides, force essentielle de son organisation, un fonds de réserve serait constitué. La loi exige du reste qu'un vingtième des bénéfices nets au moins soit destiné à assurer l'existence de ces fonds jusqu'à ce que celui-ci ait atteint le dixième du capital social. Mais il serait nécessaire de fixer un chiffre plus élevé, car ce qui assurerait le succès du syndicat, ce serait surtout les capitaux disponibles qui lui serviraient à pourvoir aux besoins urgents et inattendus, et à garantir les contrats de travail qu'il aurait signés. Aussi, il serait bon de déterminer un tant pour cent assez important, et de stipuler que le fonds social s'augmenterait jusqu'à concurrence de la totalité même du capital social. Ce qui resterait des bénéfices nets, après le prélèvement, serait versé, soit aux ouvriers, soit encore à une caisse de secours mutuels ou à une caisse de retraites au profit des sociétaires.

Telles sont, brièvement exposées, les idées que peut suggérer le fonctionnement du syndicat à forme de société commerciale.

CHAPITRE II

Le syndicat à forme de société commerciale de travail et les conventions collectives

Le but du syndicat à forme de société commerciale de travail est de vendre le travail de ses membres. Le conseil d'administration, mandataire des syndiqués, serait appelé à traiter en leur nom, et à passer avec les entrepreneurs des contrats collectifs de travail.

La commercialisation du travail en effet est la raison d'être du syndicat à forme de société commerciale, et les contrats collectifs en sont l'application.

Mais outre ces contrats collectifs de travail, le syndicat aurait intérêt à établir avec les entrepreneurs un cahier des charges pour ainsi dire, sur le quel seraient basés les contrats spéciaux : ce sont les conventions collectives de travail qui porteront sur les salaires, sur la fixation de la durée du travail, sur les règlements d'ateliers, en un mot toutes les choses qui peuvent intéresser les deux parties.

Dans ces conventions la liberté de contracter en-

tre employeurs et employés serait limitée par les tarifs.

Ainsi les membres de la société seraient assurés pour une durée de temps déterminée, de conditions avantageuses qui ne pourront pas être résolues de par le seul consentement des entrepreneurs. De plus, la concurrence entre ouvriers serait restreinte par ces conventions collectives, puisque les patrons ne pourront pas imposer à des employés étrangers des conditions autres que celles qui ont été adoptées dans ces conventions.

D'autre part, les entrepreneurs seront assurés contre le risque de grève pendant toute la durée de la convention, et pourront établir plus aisément leur prix de revient.

Mais, pour que la convention collective soit respectée et pour qu'elle ne porte pas atteinte à l'indépendance économique de ceux qui y seront soumis, il faut que ceux qui la concluent puissent être les vrais mandataires de ceux qui les engagent. S'il en était autrement la convention collective risquerait d'être tyrannique et même onéreuse pour les intéressés.

Or, avec le syndicat à forme de société commerciale de travail, le conseil d'administration serait le mandataire des ouvriers, et par conséquent leurs droits seraient sauvegardés, puisqu'ils auraient donné mandat à celui-ci, soit par une adhésion préalable, soit par une adhésion subséquente.

Si la conclusion des conventions collectives de tra-

vail n'est pas le but principal du syndicat à forme de société commerciale de travail, il faut reconnaître que grâce à celui-ci, ces conventions collectives pourraient devenir d'une application plus constante et plus pratique.

En premier lieu, pour que la convention collective soit respectée, avons-nous dit « et pour qu'elle ne porte pas atteinte à l'indépendance économique de ceux qui y sont soumis, il faut que ceux qui la concluent puissent être les vrais mandataires de ceux qui les engagent » (1).

Or, on ne peut considérer les délégués des syndicats comme des mandataires. Sans doute, ils représentent les membres de leur association, mais aucun d'entre eux ne leur a donné mandat de conclure en son nom ; ils ne sont par conséquent que les représentants d'une collectivité anonyme qui n'est point tenue de ratifier leurs décisions.

En second lieu, si les conventions collectives conclues entre un entrepreneur et un syndicat offrent de grands avantages pour ce dernier, ces avantages ne sont pas partagés par son co-contractant.

En effet, théoriquement, les syndiqués ont une action individuelle contre le patron dans le cas où il violerait la convention collective. Le syndicat, au nom de l'intérêt professionnel, peut aussi intenter une action en dommages-intérêts. Donc, toute une masse indéterminée peut arguer de la convention

1. Voir plus haut.

passée entre son stipulant et un ou plusieurs entrepreneurs pour réclamer une compensation aux conditions obtenues, si ces derniers refusent de les accorder à l'avenir.

D'autre part, si le patron s'engage d'une façon ferme à respecter le contrat qu'il a signé, il n'en est pas de même du syndicat. Celui-ci stipule simplement qu'il fera son possible pour faire observer le contrat. Sans doute, on peut admettre à la rigueur que les syndiqués, mécontents des conditions qui leur sont imposées, refusent d'y adhérer ; mais il peut arriver aussi qu'après avoir accepté, ils reviennent sur leur première décision : les bonnes paroles et les bons conseils que pourront prodiguer aux ouvriers leurs représentants ; les regrets les plus profonds que ces derniers témoigneront aux patrons n'équivaldront jamais à l'assurance formelle que les entrepreneurs ont pris envers eux, de respecter le contrat et d'assurer son fonctionnement.

De plus, le promettant, qui est le patron, lié par la convention collective, a bien en principe une double action : une action contre le stipulant, le syndicat, et une action contre les syndiqués. Par le contrat qu'il a signé, et que ces derniers ont accepté, l'entrepreneur devrait être garanti, en quelque sorte, contre le risque de grève, pendant un certain temps accepté par les parties.

Or, cette garantie est illusoire, le syndicat et l'ouvrier sont insolvable, le patron ne les poursuit pas, car syndicat et ouvrier invoqueraient cette insolvabilité.

bilité comme une fin de non recevoir absolument péremptoire.

Donc, le recours du patron n'existe pas, la garantie contre le risque de la grève est à la merci du syndicat lui-même, et le jour où il lui plaira de violer la convention collective, l'entrepreneur n'aura qu'une ressource, s'il ne veut pas s'incliner, c'est de résister et de fermer son usine.

Donc les conventions collectives sont actuellement d'une pratique très difficile. Elles créent en effet une inégalité de situation, qui en rend l'exécution malaisée : l'une des parties est contraignable, l'autre ne l'est pas. Le patron pourra être poursuivi devant les tribunaux, car il est solvable, mais le syndicat n'offrant pas cette même garantie, fera de son insolvabilité une cloison étanche, contre laquelle tout entrepreneur viendra se heurter. Il en sera de même des syndiqués et malgré les promesses faites de bonne foi par leurs représentants, ces derniers, pas plus que l'entrepreneur, n'auront aucun moyen de les contraindre à ratifier les engagements qu'ils ont pris.

Ainsi que l'exposait M. Yves Guyot dans la *Revue économique internationale* « personne ne peut connaître ni le nom des membres du syndicat, ni leur nombre, ni savoir ce qu'ils font. Il suffit que deux personnes déposent les statuts d'un syndicat et déclarent qu'elles en sont les administrateurs, pour que le syndicat soit constitué. Nul moyen légal ne permet de savoir si elles sont seules, ou si elles représentent dix mille personnes ».

Tous ces inconvénients disparaîtraient avec le syndicat à forme de société commerciale.

En premier lieu, les administrateurs seraient des mandataires, et c'est en cette qualité qu'ils représenteraient le syndicat dans la conclusion de la convention collective. Sans doute, les statuts pourraient réserver la ratification de l'assemblée générale ; il importe peu, la conclusion du contrat serait simplement retardée jusqu'au jour du vote de l'assemblée. Mais lorsque les gérants de la société auraient apposé leurs signatures à côté de celles des patrons, la convention serait parfaite et pourrait recevoir sa pleine exécution.

Alors, on admettrait que les syndicats sociétés commerciales, intervenus comme partie à la convention collective, pourraient exercer toutes les actions qui naissent de cette convention collective, et spécialement agir, pour obtenir l'exécution de la convention, car les patrons auraient ainsi une action contre le syndicat effectivement responsable sur le capital social et sur son fonds de réserve.

CHAPITRE III

Fonctionnement du syndicat à forme de société commerciale de travail

Supposons en présence un patron ou un syndicat de patrons et les représentants d'une de ces sociétés ouvrières.

Voici comment les choses pourraient se passer en pratique.

Une première convention serait signée : ce serait la convention collective qui déterminerait les tarifs des salaires, la fixation de la durée du travail, les règlements d'ateliers ; en un mot, toutes les conditions qui devraient s'imposer de plein droit aux contrats spéciaux qui seraient conclus plus tard entre les patrons et la société.

Il est bien entendu, en effet, que la convention collective n'engendre par elle-même aucune obligation active, pour ainsi dire, de la part de l'une des parties. Il n'y a qu'une obligation passive : le patron s'engagerait à ne pas faire travailler à d'autres conditions que celles mentionnées dans la convention ; la société, à ne travailler qu'à ces conditions.

Cette convention pourrait être conclue pour un certain nombre d'années, prévoir les délais de dé-

nonciation, se renouveler par voie de tacite re-
duction.

La convention collective une fois agréée recevrait son application dans des contrats spéciaux.

Ces contrats peuvent être de deux sortes : Tantôt l'entrepreneur s'adresserait à la société pour lui fournir un certain nombre d'ouvriers pour des travaux habituels et continus ; tantôt il traiterait à forfait pour l'exécution d'un travail spécialement déterminé. Dans les deux cas, l'entrepreneur s'entendrait directement avec la société, qui lui enverrait soit le nombre d'hommes demandés, soit l'équipe chargée de la confection de l'ouvrage.

Toutes ces relations entre les divers contractants créeraient des obligations réciproques, qu'il importe de bien définir (1).

1° Obligations entre l'entrepreneur et les ouvriers

L'entrepreneur ne connaîtrait pas l'ouvrier, il traiterait avec ses représentants, et ne connaîtrait que la société. Les salaires seraient versés à la société, qu'il s'agisse d'un travail fait à la journée ou d'un travail payé à la tâche.

Il serait maître de la direction de son entreprise, mais, s'il traitait à forfait pour l'exécution d'un ou-

1. Les règles qui s'appliqueraient seraient, à peu de choses près, celles du contrat d'équipe.

vrage, il aurait intérêt à laisser à l'équipe le soin de se surveiller et de se diriger.

Donc, les actions que pourrait intentier un entrepreneur, en cas de violation ou de mauvaise exécution des conventions, ne seraient pas soutenues contre les ouvriers pris individuellement, mais contre le syndicat. Seulement, d'après les règles qui régissent les sociétés commerciales, ces ouvriers seront responsables, jusqu'à concurrence de leurs apports qui constituent le capital social.

2° Rapports entre l'entrepreneur et la société

Si l'entrepreneur ne connaît pas l'ouvrier, c'est à la société, avons-nous dit, qu'il s'adresserait pour le règlement du contrat de travail et pour son exécution. Réciproquement, ce serait la société, par l'organe de son conseil d'administration, qui serait chargée de faire respecter le contrat par l'entrepreneur.

Ainsi, la société deviendrait le pivot de toute l'organisation ouvrière : l'ouvrier est libéré de la tutelle patronale ; et par la force et la légalité de son association, il parviendrait à exercer des droits qu'il pourrait faire respecter, tout en offrant les mêmes garanties. C'est donc la société qui traiterait en son nom, et qui répondrait devant les tribunaux des fautes de ses membres.

3^e Rapports entre la société et les ouvriers.

Les rapports entre la société et les ouvriers seraient déterminés par les statuts. Ces derniers pourraient prévoir un engagement fixé pour un temps donné, ou laisser à l'ouvrier la liberté de se retirer, quand bon lui semblerait, sous la condition toutefois que le capital social ne soit pas réduit au minimum d'un cinquième.

Des retenues sur les salaires pourraient être opérées dans des buts différents. Ces retenues sont d'ailleurs nécessaires au lendemain de la formation de la société. Il est probable, en effet, que le capital souscrit ne serait pas immédiatement couvert ; les sociétaires se contenteront d'un apport peu considérable : aussi elles permettraient de les libérer mathématiquement en quelque sorte de leurs dettes et de constituer d'une manière définitive tout le capital.

Ces retenues seraient très faciles à effectuer, puisque c'est la société qui paierait directement les ouvriers ; cela éviterait ainsi bien des difficultés, en particulier celles d'exercer des poursuites des actions en paiement, qui seraient peut-être restées inefficaces, contre ceux qui négligeraient de se libérer.

Si un membre de la société commettait une faute lourde qui pourrait nuire à la bonne réputation de la société, elle aurait le droit d'agir contre lui de deux façons différentes. Elle aurait d'abord une action

devant les tribunaux qui pourraient condamner l'ouvrier à des dommages-intérêts. Elle pourrait aussi l'exclure de son sein ; mais il faudrait entourer cette mesure de garanties suffisantes pour couper court à tout arbitraire et à toute prévention mal justifiée. Ainsi les statuts décideraient, par exemple, que l'exclusion ne serait prononcée par le conseil d'administration que lorsque l'actionnaire visé serait mis en demeure de se présenter personnellement pour expliquer sa conduite et pour exposer sa défense.

Si l'exclusion est votée, la société rembourserait à l'exclu l'apport réalisé, mais pourrait obtenir des tribunaux de distraire une partie de cette somme en réparation du dommage causé.

Donc, le syndicat à forme de société commerciale de travail ne pourrait rompre à son gré ni la convention collective, ni les contrats collectifs qu'il a signés, sans engager sa responsabilité.

Aussi pourrait-il exiger, par une clause spéciale de la convention, que les entrepreneurs, parties à cette convention, ne fassent pas travailler d'autres ouvriers à des conditions différentes. La convention collective restreindrait ainsi toute concurrence nuisible pendant toute la durée de son application. Les associés n'auraient plus à craindre d'être supplantés par des camarades qui accepteraient des salaires au-dessous de ceux fixés par les co-contractants.

Les entrepreneurs auraient d'ailleurs grand intérêt

à s'adresser au syndicat à forme de société commerciale, car ils y trouveraient des avantages partagés, il est vrai, et ce sont ces avantages très précieux pour les deux parties que nous allons étudier.

CHAPITRE IV

Avantages du syndicat à forme de société commerciale de travail

Le syndicat à forme de société commerciale, qui permettrait d'établir des rapports juridiques très stables entre patrons et ouvriers, présenterait pour les uns et pour les autres un ensemble d'avantages qui auraient le mérite, non seulement de ne pas nuire aux intérêts des consommateurs, mais même de les servir par la stabilité qu'ils donneraient à la production.

1° Avantages pour les entrepreneurs

A. — L'employeur, avons-nous dit, passerait avec la société des conventions collectives et des contrats collectifs de travail. Pendant toute la période d'exécution, ces diverses conventions garantiraient le patron du risque de grève auquel il serait exposé, s'il ne traitait pas avec la société.

Grâce aux contrats collectifs, il pourrait établir son prix de revient avec précision et sûreté, d'une façon stable et régulière.

Donc, l'état d'incertitude, dans lequel vivent ac-

tuellement patrons et ouvriers, qui se traduit souvent par des grèves très coûteuses, donnant aux conflits du capital et du travail un caractère de plus en plus aigu, serait remplacé par une ère de calme et de prospérité.

On est même en droit d'espérer que lorsque le contrat serait dénoncé, et pendant la période qui précéderait son échéance, des pourparlers seraient engagés entre les administrateurs de la société et les patrons, et ces pourparlers pourraient aboutir à la formation d'un nouveau contrat, sans qu'aucune grève ne vienne troubler les rapports des intéressés.

Mais toutes ces conventions seraient illusoires pour les patrons, si l'autre partie contractante, c'est-à-dire la société, n'offrait aucune garantie ; si, après avoir promis et après avoir signé, les associés rompaient, sans avertissement et de leur propre gré, les contrats qui les lient, et se déclaraient résolus à abandonner le chantier, dans le cas où de nouvelles conditions ne leur seraient pas accordées.

Il ne pourrait en être ainsi avec le syndicat à forme de société commerciale, et c'est ce qui nous amène à étudier un second avantage en faveur des patrons.

B. — L'industriel qui contracterait avec le syndicat que nous étudions, ne traiterait pas avec une foule inconsistante et inorganisée, mais il aurait devant lui une société légalement constituée, responsable des engagements qu'elle a pris.

La société fournirait à l'employeur des ouvriers du travail ses membres : si ce travail est mal fait, s'il y a faute grave de la part de ces derniers, l'employeur pourrait se retourner contre la société et lui réclamer des dommages.

Le cas se produirait lorsqu'un entrepreneur aurait chargé la société d'exécuter un travail payé à forfait, toujours aux conditions du contrat général. Il pourrait arriver des retards dans l'exécution de ce travail, des malfaçons même ; la société serait là pour répondre de ce retard et de ces malfaçons, et devrait prouver, si elle l'invoque, le cas de force majeure.

D'autre part, une dénonciation anticipée du contrat de la part de la société, sans le consentement de son autre cocontractant, lui ferait courir trop de risques, pour qu'elle consente à manquer à ses engagements. En agissant ainsi, elle encourrait un préjudice moral d'abord, dont elle ne se relèverait jamais, et un préjudice pécuniaire, qui pourrait la mener jusqu'à la faillite. Or, ses membres auraient trop intérêt à la voir fonctionner régulièrement et à la voir prospérer.

Mais pour que cette responsabilité soit effective, il faut des garanties ; et plus ses garanties seraient solides, plus cette responsabilité serait bienfaisante, car elle donnerait confiance aux employeurs qui traiteraient avec la société.

Cette garantie consisterait dans le capital social, formé par les apports de chaque ouvrier. Dans les débuts, ces apports, avons-nous dit, ne représente-

raient peut-être pas tout le capital souscrit, mais peu à peu, tout ce capital serait couvert, et les petites actions accumulées de nombreux ouvriers formeraient une somme importante, et par conséquent une garantie très stable.

Cette garantie consisterait ensuite dans le fonds de réserve que la société devrait jalousement augmenter tous les ans ; elle consisterait dans les subventions, les donations qu'elle pourrait recevoir ; elle consisterait même, si besoin en est, dans un cautionnement qu'elle déposerait pour assurer l'exécution loyale du contrat.

On ne dirait donc plus qu'il y a inégalité de situation entre les parties, que le patron est contraignable, et que la société ne l'est pas. L'un et l'autre seraient susceptibles d'être condamnés par les tribunaux, et la condamnation serait suivie d'effet parce qu'ils sont solvables. C'est le droit commun qui s'appliquerait absolument comme s'il s'agissait de deux personnes engagées par un contrat synallagmatique, et dont l'une d'elle refuserait l'exécution.

C. — Lorsqu'un entrepreneur traiterait avec la société pour l'exécution d'un travail à forfait, il réaliserait une double économie : une économie de surveillance et une économie de temps.

En effet les ouvriers auraient intérêt à exécuter rapidement la tâche qu'ils auraient assumée, surtout si, une fois terminée, ils étaient assurés d'en recevoir une autre dans les mêmes conditions. Comme l'entrepreneur n'aurait pas à craindre les malfaçons, puis-

que, dans ce cas, il serait garanti, il aurait lui aussi intérêt à ce que ce travail soit vivement achevé. Il lui serait donc loisible de se décharger de la surveillance, qui serait faite par un des employés, système d'une pratique excellente, car les ouvriers se laissent plus facilement diriger par un des leurs que par un contremaître nommé et payé par le patron.

Ainsi, les avantages que pourraient retirer les patrons de leurs rapports avec un syndicat à forme de société commerciale, sont d'une réalité incontestable et subsistent tout entiers.

2° Avantages pour les ouvriers

A. — Les ouvriers deviendraient des actionnaires.

Que l'ouvrier soit considéré comme copropriétaire du fonds social, ou qu'il ait simplement un droit sur les bénéfices sociaux et celui de prendre part au partage de l'actif social au cas de dissolution de la société, peu importe. Ce qu'il y a de certain, c'est que désormais l'ouvrier qui aurait souscrit deviendrait actionnaire, et une somme serait prélevée sur les bénéfices annuels de la société pour être répartie entre tous ses membres, proportionnellement au nombre de leurs actions.

Ainsi, grâce au syndicat à forme de société commerciale, l'ouvrier pourrait, par ses propres travaux, par ses économies journalières, acquérir des actions, devenir propriétaire. Il lui est plus facile, en effet, de devenir actionnaire que d'acheter un fonds de com-

merce, et la société dont il ferait partie, lui en offrirait toutes les possibilités, car elle réaliserait une sorte de démocratisation des valeurs mobilières.

Ainsi, il pourrait se constituer une classe moyenne importante, ce serait la classe des ouvriers possédants elle pourrait s'étendre à l'infini, puisqu'elle pourrait englober tous les employés. Les employeurs auraient grand intérêt à la voir grandir et prospérer, car elle ferait échec au socialisme et serait l'obstacle au succès de la lutte des classes dirigée par les prolétaires contre les capitalistes.

B. — La société aurait le droit d'exiger des entrepreneurs des conditions de travail très favorables à ses membres, et en particulier des salaires élevés. Les entrepreneurs seraient portés à les accepter, puisqu'ils sauraient qu'en retour ils seraient assurés contre la rupture du contrat de travail.

C. — Le syndicat à forme de société commerciale aurait aussi l'avantage d'opposer au patron une association forte et puissante, capable de résister à ses prétentions, et organisée pour traiter d'égal à égal avec lui. Or, aujourd'hui, l'ouvrier ou traite seul avec l'entrepreneur ou est syndiqué.

Sans doute les représentants du syndicat peuvent être des hommes de bonne foi et préoccupés de l'intérêt professionnel de leurs membres, mais ces hommes peuvent être aussi des fauteurs de troubles, qui se sont faufilez peu à peu dans les rangs ouvriers. Que fera l'entrepreneur ? Il pourra consentir à entrer en pourparlers avec eux, s'il lui est impossible

de faire autrement, mesurant sa méfiance au degré de socialisme des uns et des autres. Mais dans les deux cas, aucun de ces groupements ne pourrait discuter avec la même force, défendre avec la même fermeté ses revendications ouvrières, que les administrateurs d'une société commerciale les soutiendraient le cas échéant. Celle-ci aurait en effet cette base solide qui manque aux syndicats de 1884, la base pécuniaire, qui ferait sa garantie. On peut donc dire que le syndicat à forme de société commerciale, une fois bien organisé, pourrait traiter d'égal à égal avec les entrepreneurs, car il reposerait sur une puissance économique considérable et représenterait légalement toute une masse d'individus responsables.

D. — Comme le patron ne connaîtrait pas l'ouvrier, ce dernier conserverait toute son indépendance vis-à-vis de lui.

Sans doute, si l'ouvrier se livrait à une propagande subversive dans l'intérieur de l'atelier ou de l'usine, il pourrait demander à la société de le reprimander ou de le retirer, car il est bien entendu qu'il reste maître chez lui. Mais en dehors de l'atelier ou de l'usine, l'ouvrier serait libre de ses actes, et en particulier, son indépendance politique resterait complète.

E. — Enfin la société offrirait d'autres avantages à ses membres, avantages qui se réaliseront au fur et à mesure de son fonctionnement.

C'est ainsi qu'elle pourrait faire aux ouvriers le

paiement des salaires qui leur seraient dus à la semaine, à la journée ou autrement, anticipant au besoin sur le paiement des patrons. Ces derniers, en effet, traitant directement avec le syndicat, lui remettraient aussi directement la totalité des salaires, et ce serait au conseil d'administration à décider le mode et les jours de paiement.

La société pourrait se charger de rendre aux ouvriers tous les services pour lesquels ils réclameraient ses bons offices. Il s'agirait d'avantages plutôt sociaux qu'économiques, par conséquent d'avantages, qui au point de vue de la constitution du syndicat, ne seraient que secondaires, mais dont l'utilité ne serait pas moins grande et très réalisable.

C'est ainsi que la société pourrait constituer un fonds de prévoyance, une caisse de secours mutuels, une caisse de retraite. Les statuts fixeraient le tant pour cent qui serait prélevé sur les bénéfices nets, et qui serait respectivement attribué à chacune de ces fondations. Ils pourraient déclarer que les bénéfices, les gratifications allouées par les patrons tomberaient en tout ou en partie dans chacune de ces caisses. Et comme ces bénéfices et ces gratifications peuvent n'être qu'aléatoires, ils pourraient fixer un tant pour cent de retenue sur les salaires, destiné à les alimenter.

3° Avantages pour les consommateurs

Ces avantages réciproques seraient partagés par le consommateur : celui-ci profiterait en effet de la

stabilité des prix. Chaque grève entraînant des pertes pour les entrepreneurs, pertes qu'ils veulent réparer, et a pour conséquence l'augmentation immédiate de toutes les denrées. Le public se fait peu à peu à ces augmentations successives qui se stabilisent et ne descendent jamais. Mais quelques années après une nouvelle grève éclate, qui est suivie elle-même de nouvelles augmentations.

Finalement le consommateur est lésé ; or, tout individu est consommateur, et la classe ouvrière en particulier, est le plus grand des consommateurs. Ainsi elle perd d'un côté ce qu'elle gagne d'un autre ; on tourne dans un cercle vicieux, qui n'a pas souvent d'autres résultats que de fomentier des troubles, et occasionner des désordres.

Tels sont les avantages que l'on pourrait retirer de la constitution du syndicat à forme de société commerciale de travail.

Il est incontestable que ce n'est pas au lendemain de la fondation de l'un d'eux que l'on pourrait les réaliser. Pour cela faire, l'expérience est utile et même nécessaire ; on n'arrive à un résultat qu'à force de persévérance, car on se heurte à des difficultés toujours nombreuses dont on doit triompher.

CHAPITRE V

Le syndicat à forme de société commerciale de travail ne serait pas la société commerciale de M. Yves Guyot.

Nous avons exposé, au début de cette étude, la théorie de M. Yves Guyot sur les sociétés commerciales de travail.

Or, on pourrait objecter que le syndicat à forme de société commerciale se rapproche singulièrement des sociétés de M. Yves Guyot : la ressemblance n'est qu'apparente.

Nous partons du même point de vue : la commercialisation du travail, et nous estimons que les projets de réforme de la loi de 1884 sont insuffisants pour améliorer les rapports des patrons et des ouvriers.

Mais, tandis que nous préconisons la transformation facultative, sans doute, des syndicats en société commerciale de travail, M. Yves Guyot désire la création « de sociétés commerciales de travail, maisons concurrentes, exactement comme d'autres maisons de commerce » (1).

1. *Les conflits du travail et leur solution, op. cit.*, p. 213.

De plus, le seul but des sociétés commerciales est de passer des contrats collectifs de travail. M. Yves Guyot n'envisage pas les cas où ces sociétés commerciales s'engageraient dans une convention collective ; au contraire.

Or, si les conventions collectives de travail ne sont pas la raison d'être du système que nous avons exposé, elles offriraient un très grand intérêt pour les syndicats à forme de sociétés commerciales, et grâce à ces syndicats, elles pourraient devenir une réalité pratique.

Aussi, semble-t-il, ces derniers échappent aux critiques adressées à la théorie de M. Yves Guyot. Et en effet.

1° En premier lieu, il est difficile aux sociétés commerciales, soit de fournir un cautionnement effectivement saisissable, soit de fournir des garanties ; et nous avons cité comme exemple la Société anonyme des journaux officiels de la République Française.

Or, le syndicat ne serait pas une société éphémère qui s'organiserait dans le but assez étroit d'exécuter certains travaux déterminés pour se dissoudre après leur achèvement, mais une association stable, composée d'un grand nombre de membres, réunissant de nombreux capitaux, se développant sans cesse, progressant d'année en année. Quel que soit le montant des actions, il n'en est pas moins vrai que leur valeur accumulée présenterait une somme considérable : la société serait ainsi capable de fournir une ga-

rantie très sérieuse, d'appuyer sa responsabilité sur une base pécuniaire très solide.

Il est évident que ce ne serait pas au lendemain de la transformation d'un syndicat en société commerciale, que l'on trouverait dans la caisse syndicale une grande fortune, mais celui-ci pourrait acquérir peu à peu les garanties qui lui seraient demandées le cas échéant.

2° Nous avons constaté que dans les sociétés commerciales de M. Yves Guyot, il n'y avait pas toujours identité entre les ouvriers qui travaillent à la confection des produits, et ceux qui touchent les bénéfices. Il n'en serait pas de même dans les syndicats que nous préconisons. Les statuts n'admettraient pas de distinction entre les ouvriers : tout membre du syndicat doit avoir le droit d'être actionnaire. Il ne serait pas sans doute nécessaire que chaque associé ait un même chiffre d'actions, mais il serait juste que chacun puisse être propriétaire d'un certain nombre d'entre elles dans les limites d'un maximum fixé à l'avance. Adopter une solution contraire, aurait pour conséquence de créer plusieurs catégories d'ouvriers : les actionnaires et les aides ; or, nous avons vu que la situation de ces derniers est très précaire.

Ainsi ceux qui n'auront pas atteint ce maximum, pourront placer leurs économies dans la société.

Chaque sociétaire recevrait un salaire correspondant au travail qu'il aurait fait ; les bénéfices seraient répartis proportionnellement à la tâche accomplie par chacun d'eux ;

3^e En troisième lieu, M. Yves Guyot se réjouit de la concurrence qui pourrait exister entre les sociétés commerciales de travail.

Or, supposons pour un instant tous les ouvriers d'une région groupés en petites sociétés très nombreuses : les entrepreneurs s'adresseraient à elles, et donneraient la préférence à celle qui leur ferait les meilleures conditions. Il y aurait ainsi une concurrence au rabais néfaste pour ces sociétés elles-mêmes, et par conséquent pour tous les travailleurs qui les composeraient.

Avec le syndicat à forme de société commerciale, il en serait autrement. Sans doute, il pourrait exister dans un même pays plusieurs syndicats, mais l'intérêt professionnel leur commanderait de s'unir entre eux, de se grouper, de se fondre même en une seule société pour résister aux prétentions patronales. Dans tous les cas, les conventions qui seraient passées entre les entrepreneurs et l'un de ces syndicats, s'étendraient même aux ouvriers étrangers ; car une clause de ces conventions ferait une obligation pour les patrons de ne pas employer des travailleurs à des conditions autres que celles qui auraient été stipulées.

CONCLUSION

Une dernière question se pose à la fin de cette étude : peut-on espérer que, dans l'avenir, les syndicats se transformeront en société commerciale de travail ?

Il est difficile de prophétiser ; mais l'on peut, dès aujourd'hui, constater deux tendances très caractérisées dans le monde du travail : les conventions collectives tendent à se généraliser, le syndicat demande à s'enrichir.

Les conventions collectives tendent à se généraliser, disons-nous. C'est souvent en effet le traité de paix ou plutôt une trêve signée entre les patrons et les ouvriers après une grève ; il établit des conditions, des tarifs que les deux co-contractants s'engagent solennellement à respecter ; il organise même parfois une procédure d'arbitrage à laquelle devront se soumettre les deux parties.

Mais est-ce bien un contrat que cette convention acceptée non sans arrière-pensée, et que chacun s'empressera de violer dès qu'il escomptera de nouveaux avantages dans une grève ou dans un lock-out. Si elle en a la forme, elle n'en comporte pas les ef-

fets juridiques, et cela nous l'avons expliqué parce qu'elle crée deux situations de fait différentes, diamétralement opposées même entre les patrons et les ouvriers, parties au contrat.

Aussi a-t-on proposé de consacrer par un texte de loi le droit pour les syndicats de passer des conventions collectives et de les faire exécuter, comme si une autorisation légale était nécessaire. Mais par cette autorisation, on veut fortifier ce droit, le régénérer en quelque sorte. on veut inciter les syndicats à conclure des contrats collectifs, on veut leur persuader qu'ils sont soutenus par la loi et qu'ils n'ont pas à hésiter, le cas échéant, à poursuivre le patron ou le groupement de patrons, qui aurait traité avec eux, si l'un ou l'autre manquait à ses engagements.

N'est-ce pas là une solution dangereuse ? les syndicats actuels ne sont pas organisés, et n'ont pas la force suffisante pour faire respecter les contrats qu'ils ont signés, parce qu'ils sont susceptibles de les dénoncer eux-mêmes les premiers, d'autant plus facilement qu'ils n'ont à craindre aucune représaille de la part de ceux qui ont traité avec eux. Les autoriser à poursuivre, c'est condamner la convention collective, car il se trouvera peu d'entrepreneurs, industriels ou commerçants, qui consentiront à se lier par une convention aussi dangereuse pour eux puisqu'elle n'engage que leur responsabilité.

Mais, on se trouvera alors en face de grèves incessantes et ininterrompues, le patron ne pourra pas fermer son usine, il devra transiger.

Telle était en effet la solution obligatoire il y a une trentaine d'années ; telle est encore, dans bien des cas, l'impasse nécessaire aujourd'hui ; telle ne sera pas celle de demain.

Lorsque les ouvriers se sont organisés, lorsqu'ils ont commencé à soutenir leurs revendications par des grèves parfois violentes, les patrons ont senti, dans bien des cas, combien leurs demandes étaient justes et bien fondées ; ils ont cédé, non sans regrets, mais ils ont consenti à abandonner une part de leurs bénéfices à ceux qui étaient les artisans du progrès et de leur fortune. Ils ont espéré faire payer au consommateur l'augmentation de salaires qu'ils octroyaient si généreusement en majorant le prix de vente des produits.

Cependant les grèves n'ont pas cessé, elles ont été marquées, dans bien des cas, par des menaces, des voies de fait qui n'ont pas été sans jeter le trouble et la perturbation dans les régions où elles se sont produites. D'autre part, comme les bénéfices ne se sont pas accrus en proportion des sacrifices acceptés, les patrons se sont décidés à résister, et il est probable que leur résistance se fera de plus en plus intransigeante et de plus en plus irréductible.

De plus, si jadis un entrepreneur se réjouissait des difficultés qui mettaient aux prises ses concurrents avec leurs ouvriers, occasionnant ainsi à ces derniers des pertes énormes, il n'en est plus de même aujourd'hui.

Jadis, en effet, à la faveur du calme régnant dans

ses ateliers, l'employeur parvenait à maintenir son prix de revient et à attirer une clientèle plus nombreuse ; aujourd'hui les conflits du travail se sont généralisés, et tel qui ne tenait aucun compte de ceux soulevés chez son voisin, s'est aperçu, à son détriment, que le mal était contagieux, et que nul ne pouvait s'y soustraire.

Aussi tous les patrons, entrepreneurs, industriels et commerçants ont-ils senti le besoin de se solidariser ; ils ont fait abstraction de leurs divergences et de leurs jalousies ; et, lorsque les ouvriers d'une région, mécontents des conditions du travail, se coalisent pour faire grève, ils répondent par un lock-out.

Ces luttes d'intérêts qui deviennent de plus en plus menaçantes, parce que sous l'empire du régime actuel il ne peut y avoir une entente ferme entre le travail et le capital, prendront dans l'avenir des proportions inquiétantes si une solution prochaine ne calme ces antagonismes persistants et funestes.

Or, ce n'est pas en donnant au syndicat de la loi de 1884, c'est-à-dire, nous le répétons, à une association sans capitaux et sans responsabilité le droit de poursuivre en dommages-intérêts des patrons liés avec eux par une convention collective, sans réciprocité effective pour ces derniers, que l'on établira un juste équilibre entre les parties. On risquera, au contraire, de susciter des lock-out gigantesques qui occasionneront la ruine des régions où ils se produiront.

Dans cette lutte à outrance, le fort ne succombera pas, car les patrons sont assez fortunés pour attendre des jours meilleurs ; ils trouveront toujours à placer leurs capitaux devenus improductifs, et préféreront subir des pertes même importantes plutôt que de végéter sur place, et risquer une faillite, qu'ils considéreront comme inévitable.

Pour remédier à ces inconvénients, pour rendre le contrat collectif efficace, pour le faire accepter par les patrons, on a proposé de rendre le syndicat capitaliste.

Cette seconde tendance s'accroît tous les jours. Elle a fini par triompher de l'obsession persistante qui hantait le législateur de cette obsession si ancienne et pourtant si vivante des biens de main-morte.

Comment résoudre ce problème ?

Les propositions et les projets de loi, déposés sur le bureau des Chambres, nous ont paru insuffisants, parce que, avons-nous dit, ils risquaient de faire perdre de vue la défense des intérêts professionnels, et parce qu'ils n'organisaient pas la responsabilité effective du syndicat.

Nous avons présenté le syndicat à forme de société commerciale, basé au contraire sur cette responsabilité. Son capital se forme mathématiquement pour ainsi dire, et si, encore une fois, ses débuts ont besoin d'être favorisés, il peut dans la suite se transformer en une vaste association, avec qui, mais sur qui les patrons devront compter.

Aussi la question qui se pose à la fin de cette étude est celle de savoir si les ouvriers seraient prêts à accepter cette responsabilité.

Il faut reconnaître qu'un grand nombre d'entre eux sont engagés dans des syndicats, affiliés eux-mêmes à la Confédération Générale du Travail. Cet organe socialiste et révolutionnaire n'est pas fait pour les pousser à chercher une base d'entente avec « la classe patronale ».

Lorsque le projet Millerand a été connu, « la Fédération des Bourses du travail, qui s'est faite l'interprète des appréhensions ouvrières, a redouté dans l'extension de la capacité accordée aux syndicats, la possibilité de les exposer « à des formules dûment garanties par des saisies légales, et partant ruineuses » (1).

Nous avons étudié la proposition Vaillant, nous avons vu qu'elle était muette sur le droit des syndicats d'ester en justice, et qu'elle déclare « que le syndicat doit rester l'organe des revendications professionnelles, économiques et sociales de la corporation et de la classe ouvrière organisée, qui doit rester aussi à l'abri des poursuites patronales et des tribunaux qui la dépouilleraient et la ligoteraient (2). »

Mais quel que soit l'accueil fait par les ouvriers à ces projets, quels que soient leurs désirs de fuir ou d'accepter cette responsabilité, nous croyons qu'ils

1. Barthou, *op. cit.*, p. 179.

2. Projet Vaillant.

seront obligés un jour, par la force même des choses, de présenter aux patrons des garanties équivalentes à celles qu'ils demandent aujourd'hui. Ils se trouveront en face d'organisations patronales très fortes et très disciplinées, prêtes à résister au premier choc ; les conventions une fois réglées dans des contrats étudiés, discutés et acceptés, ne seront pas rompues par le caprice de l'un d'entre eux, car les conséquences en seraient trop graves et trop ruineuses pour les deux parties.

Voilà pourquoi nous préconisons le syndicat à forme de société commerciale, comme un des aspects du syndicat capitaliste, le plus apte à amener la paix dans les conflits du capital et du travail, parce qu'en augmentant la force de la classe ouvrière, il l'oblige à prendre conscience de sa responsabilité.

Nous ne voyons certainement pas dans ce syndicat, la panacée universelle qui mettra fin à tous les maux ; la panacée universelle n'existe pas dans ce monde où l'intérêt personnel règne en maître.

Aussi avons-nous confiance en l'avenir et répétons-nous avec Auguste Comte : « Toutes les questions humaines, envisagées sous un certain aspect pratique, se réduisent nécessairement à de simples questions de temps » (1).

1. Auguste Comte : *Cours de philosophie*, t. IV, 47^e leçon.

BIBLIOGRAPHIE

Barthou (L.). — L'action syndicale, 1 vol. Paris, 1905.

Benoist (Ch.). — L'organisation du travail.

Brunot. — Les syndicats ouvriers, 1 vol. Paris, 1905.

Bureau (P.). — Le contrat de travail, 1 vol. Paris, 1902.

Fournière. — Législation du travail.

— L'évolution du contrat collectif de travail.

Spencer (Herbert). — Institutions professionnelles et industrielles.

Jacq (F.). — Les sociétés commerciales du travail. Thèse pour le doctorat. Paris, 1908.

Jay (B.). — Les syndicats ouvriers.

Molinari (G. de). — Comment résoudre la question sociale.

— Les Bourses du travail, 1 vol., 1893

Pelontier. — Les Bourses du travail, 1 vol. Paris, 1902.

Perreau. — Rapport sur le projet de contrat collectif de travail (Société pour la protection légale des travailleurs). Brochure, 1908.

Raynaud. — Le contrat collectif de travail. Thèse de Paris, 1902.

Richard (A.). — Le contrat collectif de travail et la sous-entreprise ouvrière. Thèse de Paris, 1904.

— L'organisation collective du travail. Paris, 1904.

Schloss, traduit par *Rist*. — Les modes de rémunération du travail. Paris, 1902.

Guyot (Yves). — Les conflits du travail. 1 vol. Paris, 1903.

— La science économique. Paris, 1881.

— Sophismes socialistes et faits économiques, 1 vol. Paris, 1908.

PUBLICATIONS

Conseil du travail, 1905.

Correspondant, janvier 1907.

Economiste français, 1901-1909.

Journal des Economistes.

Journal officiel.

Annexes, 1906, n° 52.

Documents de la Chambre des députés. Rapport de M. Louis Barthou, n° 1418.

Projet de loi de MM. Waldeck-Rousseau et Millerand, 14 novembre 1899 et 14 octobre 1902.

Proposition de loi de M. Lemire, 3 juillet 1902.

Proposition de loi de M. Vaillant, 26 janvier 1903.

Mouvement socialiste, juillet 1901.

Revue d'Economie politique.

Revue politique et parlementaire.

Revue socialiste.

Vu : le Président de la thèse
PERREAU

Vu : le Doyen
LYON-CAEN

Vu et permis d'imprimer :
Le Vice-Recteur de l'Académie de Paris
L. LIARD

TABLE DES MATIÈRES

	Pages
INTRODUCTION.....	5

PREMIÈRE PARTIE

CHAPITRE I. — La conception doctrinale de M. de Molinari.....	15
CHAPITRE II. — La sous-entreprise ouvrière.....	22
<i>Section I.</i> — Le contrat d'équipe.....	22
<i>Section II.</i> — La commandite dans l'imprimerie..	25
CHAPITRE III. — La société commerciale de travail d'après M. Yves Guyot.....	29
CHAPITRE IV. — Les sociétés existantes.....	37
CHAPITRE V. — Critique de la théorie de M. Yves Guyot.....	44

DEUXIÈME PARTIE

CHAPITRE I. — Les syndicats et la loi de 1884.....	63
CHAPITRE II. — Les projets de réforme.....	71

TROISIÈME PARTIE

CHAPITRE I. — Le syndicat à forme de société commer- ciale de travail.....	85
CHAPITRE II. — Le syndicat à forme de société com- merciale et les conventions collectives.....	94

CHAPITRE III. — Fonctionnement du syndicat à forme de société commerciale de travail.....	100
CHAPITRE IV. — Avantages du syndicat à forme de so- ciété commerciale de travail.....	106
CHAPITRE V. — Le syndicat à forme de société commer- ciale de travail ne serait pas la société com- merciale de M. Yves Guyot.....	115
CONCLUSION	119

